

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

**RYHMÄKIINTEYTTÄ RAKENTAMASSA: PÄÄLLIKÖIDEN KÄSITYKSIÄ RYH-
MÄKIINTEYDESTÄ ILMATORJUNTA-ASELAJISSA**

Kandidaatintutkielma

Kadetti
Henrik Vähämartti

Kadettikurssi 99
Maasotalinja

Maaliskuu 2015

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi Kadettikurssi 99	Opintosuunta Ilmatorjuntaopintosuunta
Tekijä Kadetti Henrik Vähämartti	
Opinnäytetyön nimi Ryhmäkiinteyttä rakentamassa: Päälliköiden käsityksiä ryhmäkiinteydestä ilmatorjunta-aselajissa	
Oppiaine, johon työ liittyy Sotilaspedagogiikka	Säilytyspaikka Maanpuolustuskorkeakoulun kurssikirjasto
Aika Maaliskuu 2015	Tekstisivuja 37 Liitesivuja 3

TIIVISTELMÄ

Ryhmäkiinteyks koetaan sotilasorganisaatioiden suorituskyvyn kannalta merkittäväksi tekijäksi, sillä kiinteät ryhmät toimivat yleensä tehokkaasti ja saavuttavat asetetut tavoitteet. Ryhmäkiinteydellä on positiivisia vaikutuksia myös muun muassa joukon taistelustressin hallintaan ja luottamuksen rakentumiseen. Tutkimuksessa ryhmäkiinteyttä käsitellään laaja-alaisena kokonaisuutena, joka jakautuu neljään tasoon. Nämä neljä tasoa ovat vertikaalinen kiinteyks, horisontaalinen kiinteyks, organisatorinen kiinteyks sekä institutionaalinen kiinteyks. Nämä neljä tasoa jaetaan vielä kahteen erilaiseen ryhmäkiinteyden muotoon, jotka ovat sosiaalinen (affektiivinen) ja tehtäväsidonnainen (instrumentaalinen) ryhmäkiinteyks. Ryhmäkiinteyks muodostuu siis aina vähintään näistä kahdeksasta osasta. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää miten ilmatorjuntayksiköiden päälliköt käsittävät ryhmäkiinteyden ja millaista ryhmäkiinteyttä ilmatorjunta-aselajissa ilmenee.

Tutkimuksen aineisto kerättiin teemahaastatteluiden avulla. Aineiston keruuta varten haastateltiin yhteensä viittä ilmatorjuntayksiköiden päällikön tehtävissä toiminutta henkilöä. Kerätty aineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Analyysissa käytettiin aineiston analyysimenetelmänä induktiivista eli aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Tehty analyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa aineistosta lähdettiin etenemään kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. Kaikissa analyysin vaiheissa pyrittiin ymmärtämään haastateltuja päälliköitä heidän omasta näkökulmastaan, jotta päälliköiden oma ”ääni” pääsisi esille tutkimuksessa.

Tutkimuksen tuloksina esitetään päälliköiden käsityksiä ilmatorjunta-aselajin ryhmäkiinteydestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Päälliköiden mukaan kotiutettaviin ilmatorjuntayksiköihin saadaan luotua varusmiespalveluksessa kohtuullisesta aina kiitettävään tasoon asti oleva ryhmäkiinteyks. Ryhmäkiinteyden muodostumiseen vaikuttaa kuitenkin aina monenlaiset tekijät. Päälliköt kokevat voivansa itse vaikuttaa kohtuullisen vähän ryhmäkiinteyden muodostumiseen. Suurin vaikutus, siihen millaisen ryhmäkiinteyden reserviin marssiva joukko omaa, on päälliköiden mukaan varusmiesjoukolla itsellään. Varusmiesten valmiudet toimia ryhmässä ja rakentaa ryhmäkiinteyttä ovat päälliköiden mukaan hyvät tai vähintään kohtuulliset.

Päälliköiden kuvauksista on havaittavissa se, että ilmatorjunta-aselajissa ilmenee kaikki ryhmäkiinteyden tasot ja se miten niiden avulla ryhmäkiinteyks rakentuu portaittain. Ilmatorjunta-aselajissa näyttäisi ilmenevän sekä sosiaalista että tehtäväsidonnaista ryhmäkiinteyttä. Ryhmäkiinteyks voi parhaassa tapauksessa syntyä joukkoon melkein itsestään ja joukkotuotantokoulutus itsessään näyttäisi edesauttavan ryhmäkiinteyden muodostumista.

AVAINSANAT

ryhmäkiinteyks, koheesio, ilmatorjunta, ryhmä, luottamus

RYHMÄKIINTEYTTÄ RAKENTAMASSA: PÄÄLLIKÖIDEN KÄSITYKSIÄ RYHMÄKIINTEYDESTÄ ILMATORJUNTA-ASELAJISSA

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	2
2	RYHMÄKIINTEYS JA TUTKIMUS.....	6
2.1	RYHMÄN MÄÄRITELMÄ JA ERILAISET RYHMÄT	6
2.2	RYHMÄKIINTEYS KÄSITTEENÄ	8
2.3	RYHMÄKIINTEYS JA LUOTTAMUS	12
2.4	RYHMÄKIINTEYS VARUSMIESPALVELUKSESSA.....	12
2.5	RYHMÄT JA RYHMÄKIINTEYS ILMATORJUNTA-ASELAJISSA.....	14
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	16
3.1	TUTKIMUSKYSYMYKSET	17
3.2	TEEMAHAASTATTELU	17
3.3	SISÄLLÖNANALYYSI AINEISTON ANALYYSIMENETELMÄNÄ	18
3.4	TUTKIMUKSEN AINEISTO.....	20
4	TUTKIMUSTULOKSET.....	21
4.1	RYHMÄKIINTEYS JA SEN VAIKUTUS JOUKON TOIMINTAAN.....	21
4.2	PÄÄLLIKÖIDEN JA KOULUTUKSEN KEINOT VAIKUTTAI RYHMÄKIINTEYTEEN.....	24
4.3	VARUSMIESTEN VALMIUDET TOIMIA RYHMÄSSÄ JA RAKENTAA RYHMÄKIINTEYTTÄ.....	27
5	TUTKIMUKSEN ARVIOINTI JA JATKOTUTKIMUKSEN TARVE.....	30
5.1	TUTKIMUSETIIKKA	30
5.2	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS	30
5.3	JATKOTUTKIMUKSEN TARVE	32
6	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	33
6.1	RYHMÄKIINTEYDEN ILMENEMINEN ILMATORJUNTA-ASELAJISSA.....	33
6.2	RYHMÄKIINTEYDEN NYKYTILA JA TULEVAISUUS ILMATORJUNTA-ASELAJISSA	36

LÄHTEET

LIITTEET

”Ainahan se ei, kuten aikaisemmin on käsitelty, niin ei ole aina pelkkää positiivista se ryhmäkiinteys, mutta pääsääntöisesti se on, koska nykyään tiedostetaan ryhmäkiinteys ja sitä kautta siihen pystytään vaikuttamaan ja siihen, että saadaan käännytettyä se siihen positiiviseen suuntaan. – ryhmähenki voi olla hyvä, mutta tavoite voi olla täysin väärä, jolloin sitten vielä entistä vaikeampaa on saada, joukko koulutettua ja kasvatettua tehokkaaksi. Eli, voi olla äärimmäisen hyvä ryhmähenki, mutta jos tavoite on täysin väärä, niin silloin ollaan taas yhtä syvällä metsässä, kuin jos ei ole ryhmäkiinteyttä ollenkaan.”

– Päällikkö 4

RYHMÄKIINTEYTTÄ RAKENTAMASSA: PÄÄLLIKÖIDEN KÄSITYKSIÄ RYHMÄKIINTEYDESTÄ ILMATORJUNTA-ASELAJISSA

1 JOHDANTO

Sotilasorganisaation kiinteyden on aiemmin ymmärretty tarkoittavan taktisten muodostelmien fyysistä kiinteyttä. Historiasta tunnetut sotilasmuodostelmat, kuten kreikkalaisten falangit, olivat vaikeasti läpäistäviä ja niiden hajottaminen koettiin vaikeaksi. Myöhemmässä tarkastelussa fyysisesti kiinteiden joukkojen ylivoimaisuutta on kuitenkin ryhdytty perustelemaan vahvalla yhteenkuuluvuuden tunteella ja keskinäisellä tuenannolla. (Sinivuo 2011, 66–67.)

Käsitykset siitä, minkä kokoiset sotilasyhteisöt voivat olla kiinteitä, vaihtelevat. Tämä johtuu siitä, että käsitteellisesti ei ole helppoa erotella primaariryhmää pienryhmästä sekä siitä, että ei ole olemassa selkeätä eroa muodollisen ja epämuodollisen ryhmän välillä. Länsimaisissa armeijoissa 1900-luvun alussa komppaniaa pidettiin jalkaväen primaariryhmänä, kun taas toisen maailmasodan aikaan primaariryhmän katsottiin olevan ryhmä tai joukkue. Vastaavasti toisen maailmasodan aikaisessa suomalaisessa konekiväärikomppaniassa, sotilaat pitivät Pippingin (1978) tekemien havaintojen mukaan sotilaallista ryhmää tärkeimpänä sosiaalisena ryhmänä. Tämän lisäksi oli havaittavissa "keittoporukoita", epämuodollisia ryhmiä, jotka muodostuivat yleensä 2-4 miehestä. (Sinivuo 2011, 90–91; ks. myös Pipping 1978.)

Sotilasorganisaation psyykkisen toimintakyvyn on oletettu pelkistyvän olennaisesti ryhmäkiinteyden käsitteeseen: ”Sotilas taistelee kavereidensa puolesta!” Ryhmäkiinteydellä näyttääkin tutkimusten ja käytännön kokemusten perusteella olevan erittäin suuri merkitys ryhmän taistelustressin hallinnan ja toimintakyvyn kannalta. (Leskinen & Sinkko 2008, 95.) Ryhmäkiinteyden on todettu tehostavan koko joukon suorituskykyä (Salo, 2011, 4).

Kun varusmiehet astuvat asepalvelukseen, tuovat he mukanaan elämänsä aikana kehittyneet arvonsa, ajatusmaailmansa ja arviointinsa siitä mikä on arvokasta. Niiden pohjalta ja niitä

muokaten varusmieskoulutus pyrkii sitouttamaan asevelvolliset yhteisiin virallisiin arvoihin ja normeihin. Ryhmätoiminnassa syntyy kuitenkin aina epävirallisia normeja ryhmän sisälle. Varusmieheen syvälle juurtuneita arvoja on todella vaikeata muuttaa perusteellisesti. Ne joko tulevat tai ovat enemmän tai vähemmän ristiriitaisia puolustusvoimien virallisten normien kanssa. Sitoutuminen sotilasorganisaatioon on tärkeä joukkoja koossapitävä voima. Nykyaikaisella taistelukentällä joukkojen johtaminen ja kontrollointi on vaikeaa, sillä pienryhmät joutuvat usein erilleen toisistaan ja samalla toimimaan varsin omatoimisesti. Tämä on heikentänyt ulkoisen kurin otetta ja siirtänyt painopisteen toiminnan joustavuuteen, jossa alemman tason johtajien tekemät päätökset ovat varsin merkityksellisiä. (Sinivuo 2011, 104–105.)

Puolustusvoimat poikkeaa koulutusorganisaationa huomattavasti useimmista muista tuntemistamme koulutusorganisaatioista. Yksi merkittävä poikkeavuus on se että puolustusvoimat kouluttaa yksilöiden lisäksi myös ryhmiä. Sotilaskoulutuksessa, etenkin joukkotuotantokoulutuksessa, pyritään kouluttamaan yksilöiden eli jääkäreiden, tykkimiesten, viestimiesten ja niin edelleen sijasta jääkäriryhmiä, tykkiryhmiä, tulijaoksia ja niin edelleen. Kun näitä sotilasryhmiä koulutetaan toimimaan sodanajan toimintaympäristöissä, on selvää, että kouluttajien ja johtajien on tiedettävä, miten rakentaa ryhmäkiinteyttä omaan joukkoonsa. (Harinen 2011, 103.)

Siirryttäessä yksilötasolta ryhmätasolle siirrytään yksilöiden taidoista ja asenteista ryhmäilmiöihin. Nämä ryhmäilmiöt käsittävät muun muassa ryhmäkiinteyden, ryhmänormien ja ryhmän kouluttamiseen liittyvät käsitteet. Yksittäisille sotilaille opetettavat taidot ovat erilaisia kuin sotilasryhmiin luotavat ominaisuudet. Tutkittaessa sotilaiden oppimista niin yksilöinä kuin ryhmissä, tai ryhmäilmiöitä sotilasorganisaatiossa, tullaan sotilaspedagogiikan tutkimusalueelle. (Harinen 2010, 96.) Sotilaspedagogiikka on oppi koulutustaidosta, jossa keskeisiä käsitteitä ovat oppimisen ohjaaminen sekä koulutustoiminnan ja osaamisen arviointi (Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus 1998, 9). Sotilaspedagogiikka tutkii siis edellä mainittuja asioita. Lisäksi sotilaspedagogiikan tutkimusyhteisön tekemät tutkimukset havainnollistavat yhteydet ja viittauspolut ihmis-, yhteiskunta- ja luonnontieteellisiin tutkimuksiin (Mäkinen & Toiskallio 2009, 86). Sotilaspedagogiikan taustalla näkyvät sosiaalipsykologian ja sosiologian tieteenalojen teoriat ja mallit. Tarkasteltaessa nimenomaan puolustusvoimia voidaan sen taustalla nähdä sotilassosiologian tieteenhaara, sillä ryhmäilmiöillä on sotilasjohtamisen ja ryhmien johtamistoiminnan kautta yhteyksiä myös sotilassosiologiaan. Tästä syystä ryhmäkiinteyden voidaan katsoa kuuluvan osaksi myös johtamisen tutkimusta. (Harinen 2011, 103; ks. myös Valtanen 2008, 12–19.)

Ryhmäkiinteyden luonne on avautunut yhä paremmin, kun ryhmien ja yksiköiden sisäiset ja väliset verkostot on otettu tutkimuksen kohteeksi (Sinivuo 2011, 131). Tämä on lisännyt osaltaan myös ryhmäkiinteyden tutkimuksen kiinnostavuutta viime vuosien aikana. Kotimaisen sotilassosiologian tutkimuksen saralla kiinnostavana aiheena viime vuosina on nähty rauhan-turvaajien kokemuksia käsittelevät tutkimukset, jotka ovat käsitelleet muun muassa taistelustressiä (Leskinen 2011). Ryhmäkiinteyden tutkimuksissa viime vuosina on vastaavasti kiinnostavana nähty ryhmäkiinteyden linkittyminen yhteen muun muassa luottamuksen rakentamisen sekä taistelustressin hallinnan kanssa.

Stressi vaativissa, tai jopa äärimmäisissä, taistelutilanteissa vaikuttaa joukkojen toimintaan merkittävänä tekijä nykyaikaisella taistelukentällä. Etenkin, niin sanottu post traumaattinen stressihäiriö (*Post Traumatic Stress Disorder*, PTSD) on ollut erityisen mielenkiinnon kohteena viimeaikaisissa tutkimuksissa. Tämä selittyy osittain sillä, että PTSD-oireiden vuoksi taistelukyvyttömäksi joutuneita taistelijoita näyttäisi olevan jatkuvasti enemmän. (Isosomppi & Leskinen 2011, 21–23). Ryhmäkiinteyden näyttäisi osaltaan parantavan joukkojen taistelustressin hallintaa.

Sotilasjohtajan rooli näyttäisi olevan keskeinen luottamuksen rakentamisessa ja taistelustressin hallinnassa. Samalla sotilasjohtajan rooli on merkittävä myös ryhmäkiinteyden rakentajana ja ylläpitäjänä. Ryhmäkiinteyden näyttelee merkittävää osaa puhuttaessa tarkasteltavan sotilasjoukon suorituskkyä, sillä ryhmäkiinteyden mahdollistaa tehokkaan ryhmätoiminnan. Sotilasyhteisöiden kiinteyden tutkimuksissa on esille tullut sellaisia kiinteyden kehittymistä edistäviä johtamiskeinoja ja ominaisuuksia kuten kiinnostus ja huolenpito alaisista, emotionaalinen ja instrumentaalinen tuki, tehokas informointi, selkeät tehtäväannot, ammatillinen ja tekninen pätevyys sekä avoin ja luonteva johtaminen. Ammattitaitoisen ja alaisistaan huolehtivan päällikön alaisuudessa varusmiehistä pystytään kouluttamaan varsin kiinteitä yksiköitä. (Sinivuo 2011, 118–119.)

Ryhmäkiinteyttä itsessään ei voida suoranaisesti opettaa tai kouluttaa suoraan jollekin tietylle joukolle kuten esimerkiksi sotilaallisia taitoja. Perusyksikön päällikkö ja kouluttajat voivat kuitenkin osaltaan vaikuttaa osaan niistä tilanteista ja olosuhteista, joiden seurauksena joukkoon joko ryhmäkiinteyden syntyy tai sen syntyminen estyy. Tutkimustiedon valossa vaikuttaa siltä, että ryhmäkiinteyden syntymiseen voidaan siis vaikuttaa varusmiespalveluksessa joukolle annettavalla koulutuksella. (Harinen 2011, 29–30).

Tässä tutkimuksessa käsitellään ryhmäkiinteyttä laaja-alaisena kokonaisuutena, joka muodostuu useista erilaisista tasoista ja komponenteista. Tutkimuksessa käytetyn ryhmäkiinteyden käsitteen määrittely pohjautuu yleisesti hyväksyttyyn määritelmään, jonka ovat esittäneet muun muassa yhdysvaltalaiset ryhmäkiinteyden tutkijat Siebold ja Kelly (1988). Tutkimustyön tarkastelussa ja teoriapohjan laadinnassa hyödynnettiin myös Salon (2011) tekemää ryhmäkiinteyden teoriamallia. Lisäksi tutkielmassa esitellään muun muassa Harisen (2010–2013) raportteja, tutkimustuloksia, jotka liittävät ryhmäkiinteyden merkittäväksi osaksi asevelvollisuusjärjestelmäämme ja siinä joukkotuotannossa koulutettavia sodanajan joukkojamme.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää miten ilmatorjuntakoulutusta antavien perusyksiköiden päälliköt käsittävät ryhmäkiinteyden ilmatorjunta-aselajissa. Tutkimuksessa käsitellään muun muassa ryhmäkiinteyden linkittymistä asevelvollisuusjärjestelmäämme, joukkotuotantoon sekä varusmiespalvelustaan suorittavien varusmiesten palvelusmotivaatioon ja palveluksessa hyvinvointiin. Edellä mainittujen asioiden lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan ilmatorjunta-aselajin ryhmäkiinteyttä päälliköiden antamien näkemysten perusteella. Nämä päälliköiden näkemykset ryhmäkiinteydestä toimivat tutkimuksen aineistona. Aineisto kerättiin teema-haastatteluiden avulla. Haastatellut päälliköt toimivat haastatteluhetkellä, tai olivat toimineet muutamaa vuotta aiemmin, ilmatorjuntakoulutusta antavien perusyksiköiden päällikköinä.

2 RYHMÄKIINTEYS JA TUTKIMUS

Sotilassosiologiassa tutkittuja asioita, kuten, ryhmäkiinteyttä, taistelumotivaatiota, maanpuolustustahtoa ja varusmiesten palvelusmotivaatiota käsittelevä tieteellinen tieto perustuu pohjimmiltaan yliopistolliseen käyttäytymistieteelliseen tutkimukseen. Sotilassosiologian käsitteiden pohjana toimivat yleensä pienryhmäilmiöitä, motivaatiota, asenteita ja arvoja koskevat käsitteet ja teorit. Näihin käsitteisiin ja teorioihin pohjautuvat tutkimukset eivät ole alun perin välttämättä liittyneet millään tavalla sotilaisiin ja sotilasorganisaatioihin. (Harinen 2011, 12–13.)

Ryhmäkiinteyden käsitteellä on tärkeä merkitys tutkittaessa ihmisten käyttäytymistä ja siihen vaikuttavia tekijöitä erikokoisissa ryhmissä. Sotilasorganisaatioiden kiinteyttä on tutkittu laajemmin vasta toisen maailmasodan loputtua. Toisen maailmansodan jälkeen alkaneiden tutkimusten myötä on alettu paremmin ymmärtää muun muassa ryhmäkiinteyden vaikutusta taistelumotivaatioon sekä sotilaskuriin sopeutumiseen vaikuttavia tekijöitä. (Aalto ym. 2012, 154.)

2.1 Ryhmän määritelmä ja erilaiset ryhmät

Sana ryhmä voidaan määritellä eri lähteiden mukaan usealla tavalla, ja käsitteenä se on varsin suhteellinen. Käsitteen määrittelyssä näyttäisi kuitenkin aina olevan keskiössä ryhmän jäsenten eli yksilöiden välinen vuorovaikutus. Sosiaalipsykologian tiedekentässä on yleisesti määritetty ryhmän muodostuvan vähintään kahdesta henkilöstä, jotka tiedostavat oman jäsenyytensä ja tietävät, keitä muita samaiseen ryhmään kuuluu. (Niemistö 2000, 16; Valtanen 2008, 35.) Vastaavasti Pennington (2005, 8) toteaa, että psykologinen ryhmä on joukko ihmisiä, jotka ovat tietoisia toisistaan, tunnistavat itsensä ryhmäksi ja ovat vuorovaikutuksessa keskenään.

Joukosta ihmisiä voi muodostua ryhmä vasta, kun tietty tunnusmerkistö täyttyy. Kopakkala (2011, 36) luettelee tällaisiksi tunnusmerkeiksi muun muassa ryhmän koon, tarkoituksen, rajat, säännöt, vuorovaikutuksen, työnjaon, roolit ja johtajuuden. Ihmisjoukon muovautumiseen ryhmäksi tarvitaan vähintään ryhmän jäsenten kesken jotakuinkin yhteisesti sovittu tavoite ja jonkin verran jäsenten välistä vuorovaikutusta. Usein ryhmän jäsenet tunnistavat ryhmään kuulumisensa yhteiseen tavoitteeseen sitoutumisen avulla. Tavoite antaa ryhmän toiminnalle merkityksen. Mikäli ryhmällä ei ole yhteistä tavoitetta, voidaan sen toiminta ja olemassaolo kyseenalaistaa. (Juuti 2006, 121; Kopakkala 2011, 36.)

Ryhmän käsite on kuitenkin varsin vaikeaselkoinen ja abstrakti. Tämä johtuu siitä, että ilmiöt ryhmän sisällä ja ulkopuolella eivät ole selkeärajaisia. Ryhmää voidaan pitää abstraktiona, sillä se koostuu yksilöiden mielikuvista. Se, mikä on yleisesti hyväksytty ryhmän määritelmä, on yksilöiden sisäisten mielikuvien summa. Tämä summa koostuu myös vertailusta, jonka vertailuperustan luovat muut ryhmät. Ryhmän vaikutusta yksilöön ei voida sivuuttaa tai vähätellä. Tämä käy ilmi ryhmän sisäisten ristiriitojen tutkimisessa sekä tutkimuksissa minimaalisista ryhmistä, jotka osoittavat, että ryhmät ovat myös tärkeä identiteettimme lähde. Ryhmien voidaan katsoa antavan meille käsityksen siitä keitä olemme. (Burr 2004, 111; Juuti 2006, 120–121.)

Jokainen ihminen kuuluu jossain elämänsä vaiheessa vähintäänkin yhteen ryhmään, useimmat meistä kuitenkin useampiin eri ryhmiin. Osaan näistä ryhmistä ihmiset kuuluvat vapaaehtoisesti ja toisiin tahtomattaan. Ihmisen ensimmäisen kokemuksen ryhmään kuulumisesta voidaan katsoa alkavan hänen syntyessään ja samalla liittyessään ensimmäiseen ryhmäänsä – perheeseensä. Muita ryhmiä, joihin ihmiset elämänsä aikana kuuluvat, voivat olla esimerkiksi seuraavia: työyhteisö, harrastus- ja kaveriporukat, taloyhtiö sekä opiskelutovereiden muodostamat erilaiset ryhmät. Kaikille näille ryhmille yhteistä on ihmisten välinen vuorovaikutus tai ainakin mahdollisuus siihen. Ryhmän jäsenet merkitsevät aina toisilleen jotain. Yleensä ihmiset tiedostavat hyvin sen, kuuluvatko he johonkin ryhmään vai eivät. (Kopakkala 2011, 36–37.)

Yksilökäyttäytyminen pohjautuu yksilöiden henkilökohtaisiin ominaisuuksiin ja yksilöiden välisiin suhteisiin. Vastaavasti ryhmäkäyttäytyminen tarkoittaa käyttäytymistä ryhmän jäsenenä, esimerkiksi sotilaana, suomalaisena tai urheilujoukkueen kannattajana. Yksilöiden välisessä vuorovaikutuksessa heidän edustamansa sosiaaliset ryhmät jäävät taka-alalle. Ryhmäkäyttäytymisessä taas se, keitä olemme yksittäisinä henkilöinä, on vähemmän tärkeää kuin se, mihin ryhmiin kuulumme. (Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2001, 303–304; ks. myös Tajfel 1978.)

Yksi ryhmien erottelumenetelmä on ryhmien jakaminen primaari- ja sekundaariryhmiin. Tämän erottelumenetelmän mukaan primaariryhmän jäsenet ovat henkilökohtaisesti vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja ryhmän sisällä vallitsee erittäin vahva yhteenkuuluvuuden tunne. Primaariryhmän vastakohtana on sekundaariryhmä, jolla on kiinteä organisaatio, valitut johtajat sekä kirjoitetut yleisesti tunnustetut säännöt. Esimerkkinä sekundaariryhmästä sotilasorga-

nisaatiossa voidaan käyttää pataljoonaa, ja vastaavasti primaariryhmän voivat muodostaa tiiviisti yhdessä toimivat jääkäriryhmän taistelijat. (Valtanen 2008, 35.)

Ei ole olemassa yhtä yleispätevää syytä, miksi ryhmiä muodostuu. Hyvin toimivista ryhmistä katsotaan olevan hyötyä sekä yksilölle että ryhmän organisaatiolle. Tällaiset ryhmät ylläpitävät organisaation toimintaa, lisäävät organisaation kiinteyttä sekä mahdollistavat tehokkaan toiminnan. Ryhmä tarjoaa monia etuja yksilölle. Niihin kuuluminen on yleisesti ymmärretty yksilön kannalta hyödylliseksi, turvalliseksi tai jopa välttämättömäksi. Ryhmä voi tarjota yksilölle sosiaalista tukea ja hyväksyntää, joka on ihmiselle iästä ja sukupuolesta riippumatta tärkeää. Lisäksi se voi auttaa yksilöä sopeutumaan ympäristöönsä. Ryhmätyöskentelyn edut, sekä organisaation että yksilön kannalta, ovat parhaimmillaan silloin, kun ryhmä on kiinteä. (Juuti 2006, 123–125.)

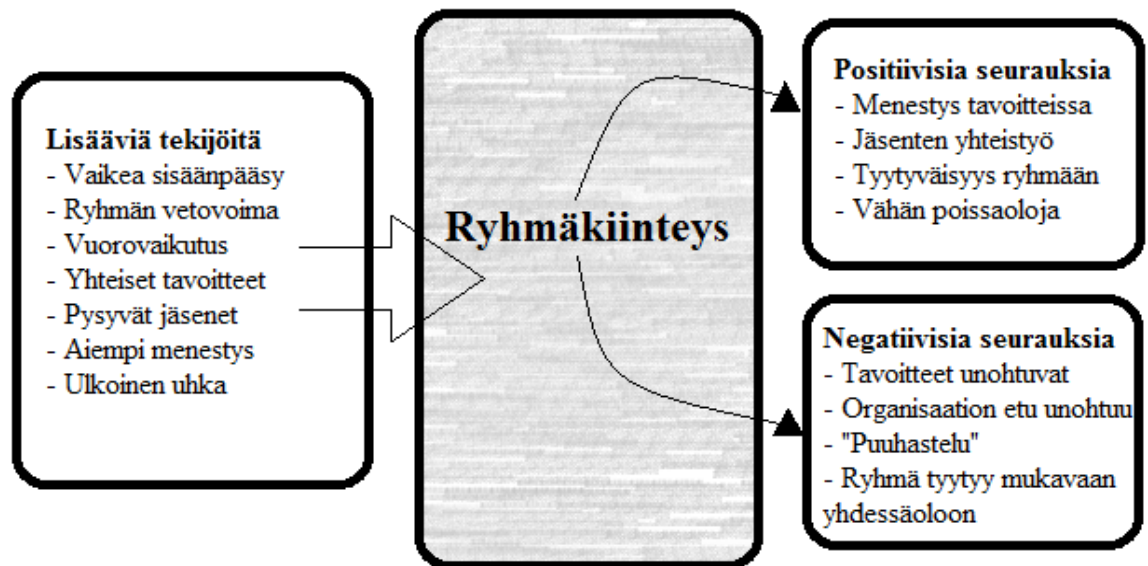
2.2 Ryhmäkiinteys käsitteenä

Ryhmäkiinteys eli koheesio tarkoittaa ryhmän jäsenten välistä yhteenkuuluvuuden tunnetta, vetovoimaa, joka pitää ryhmän kasassa ja vastustaa sen hajoamista (Harinen 2010, 34). Ryhmäkiinteyttä kuvaavia termejä ovat esimerkiksi me-henki, joukkohenki, yhteishenki ja teamspirit. Ryhmäkiinteys perustuu ryhmän jäsenten toisista pitämiseen, vuorovaikutuksen määrään, suhteiden avoimuuteen, luottamukseen ja keskinäiseen kunnioitukseen. (Aalto ym. 2012, 154.) Ryhmäkiinteys on ymmärretty sotilasorganisaatioissa yhdeksi tärkeimmistä ja ehkä tärkeimmäksi yksittäiseksi asiaksi valmistauduttaessa taisteluun, koska taistelusuoritus sekä taistelutehokkuus ovat ryhmätoiminnan seurausta (Sinivuo 2011, 130).

Ryhmäkiinteydellä tarkoitetaan kaikkia niitä voimia, joiden seurauksena yksilö säilyy ryhmän jäsenenä. Toisin sanoen ryhmän jäsen kokee ryhmän vetävän häntä puoleensa. Kiinteässä ryhmässä ryhmän jäsenet tulevat hyvin toimeen keskenään ja arvostavat toisiaan. Lisäksi jäsenet ovat yleensä tyytyväisiä ja toimivat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. (Juuti 2006, 125.) Ryhmäkiinteyden on todettu tehostavan ryhmän toimintaa ja edesauttavan ryhmää tavoitteiden saavuttamisessa (Niemistö 2000, 170).

Ryhmäkiinteyttä lisäävinä tekijöinä Pennington (2005, 85) kuvaa olevan muun muassa sen, että ryhmään on vaikeaa päästä sisään, ryhmällä on vuorovaikutusta, yhteisesti sovitut tavoitteet ja pysyvät jäsenet. Kuviossa 1 esitetään ryhmäkiinteyttä lisääviä tekijöitä sekä ryhmäkiinteyden positiivisia ja negatiivisia seurauksia. Ryhmäkiinteyden positiiviset seuraukset yleisesti

hyödyttävät ryhmän jäsentä sekä organisaatiota, johon ryhmä kuuluu. Vastaavasti negatiiviset seuraukset vaikuttavat enemmän organisaation, kuin yksittäisen ryhmän jäsenen, toimintaan.



Kuvio 1. Ryhmäkiinteyttä lisääviä tekijöitä ja ryhmäkiinteyden seurauksia (Penningtonia 2005, 85 mukailen).

Ryhmäkiinteyden kasvattaminen ymmärrettiin aiemmin olevan yleisratkaisu ryhmätyöskentelyssä ilmeneviin lukuisiin eri ongelmiin. Tämä alun perin yksinomaan positiiviseksi käsitetty ryhmäkiinteys on kuitenkin osoittautunut ongelmalliseksi erityisesti toiminnan tuloksia arvioitaessa. Kiinteät ryhmät tuottavat nimittäin huonoja päätöksiä, ja ryhmän sisäinen ylisosiaalisuus on haitallista toiminnalle, jossa tarvitaan objektiivisuutta. (Ahokas, Lahikainen, Pirttilä-Backman & Suoninen 2010, 199–200). Voidaan todeta, että joissakin yhteyksissä ryhmän liiallinen kiinteys aiheuttaa ongelmia. Yleensä ryhmät, jotka ovat liian kiinteitä, kokevat ryhmäajattelun negatiiviset puolet tai vastaavasti tyytyvät mukavaan yhdessä oloon, jolloin toiminnasta tulee tehotonta, mukavaa yhdessä oloa, millä ei saavuteta minkäänlaisia tavoitteita tai päämääriä (Ahokas ym. 2010, 199; ks. myös Janis, 1972). Viimeaikaisissa tarkasteluissa ryhmäkiinteyden ongelmaa on tutkittu jakamalla käsite sosiaaliseen ja tehtäväsidonnaiseen kiinteyteen (Salo, 2011).

Yhdysvaltalaiset ryhmäkiinteyden tutkijat Siebold ja Kelly (1988) sekä heidän suomalaiset kollegansa Salo ja Sinkko (2012) ovat kuvanneet ryhmäkiinteyden muodostuvan neljästä ta-

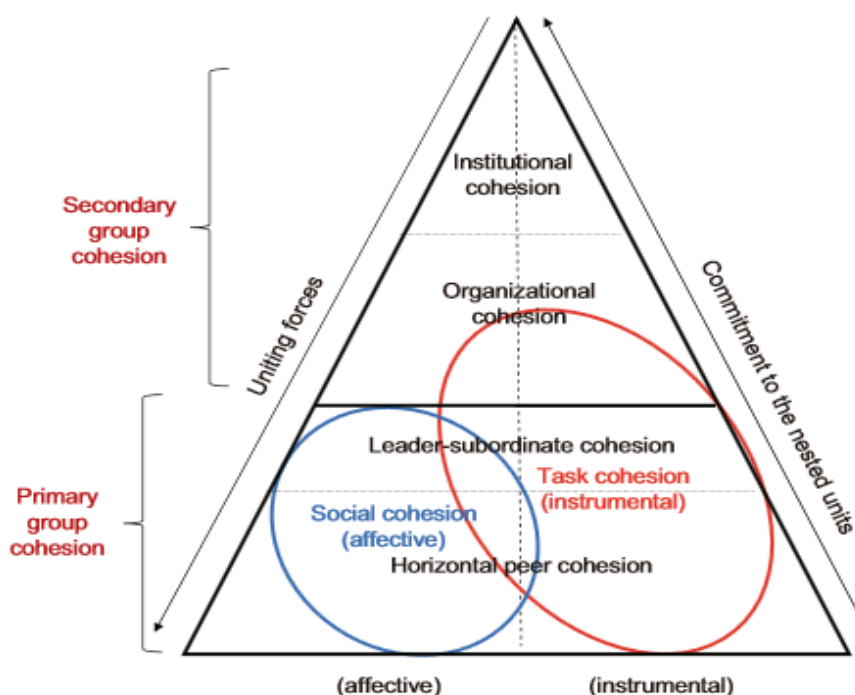
sosta. Nämä neljä tasoa ovat vertikaalinen kiinteys, horisontaalinen kiinteys, organisatorinen kiinteys sekä institutionaalinen kiinteys. Vertikaalisella eli pystysuoralla kiinteydellä tarkoitetaan johtajan ja alaisen välistä kiinteyttä. Horisontaalinen eli vaakasuora kiinteys on vastaavasti vertaisten välistä kiinteyttä. Organisatorinen kiinteyden taso kuvaa rakenteellista kiinteyttä ja institutionaalinen kiinteys kuvaa yhteiskunnallista kiinteyden tasoa. (Salo & Sinkko 2012, 9–10; Siebold & Kelly 1988, 2–3.)

Kaikki edellä mainitut ryhmäkiinteyden neljä tasoa voidaan jakaa vielä kahteen. Nämä kaksi osaa ovat affektiivinen ja instrumentaalinen ryhmäkiinteys (Salo & Sinkko 2012, 9). Affektiivisellä kiinteydellä tarkoitetaan sosiaalista tai emotionaalista kiinteyttä, joka pohjautuu yksilöiden välisiin vuorovaikutussuhteisiin sekä yksilön arvoihin (Siebold & Kelly 1988, 3). Instrumentaalisella kiinteydellä tarkoitetaan vastaavasti tehtävisidonnaista kiinteyttä, joka liittyy ryhmäjäsenyyden tavoitteisiin (Salo 2011, 38–39). Affektiivisessä kiinteydessä kansanomaisesti ilmaistuna on kyse siitä, että ryhmän jäsenet tulevat toimeen toistensa kanssa eli ovat kavereita keskenään. Instrumentaalisessa kiinteydessä osaavat ryhmäläiset hakeutuvat yhteen ja luovat, jopa käskemättäkin, yhteistyötä tekevän pienryhmän. (Harinen 2013, 30.)

Kahtiajako sosiaaliseen ja tehtävisidonnaiseen ryhmäkiinteyteen voidaan katsoa tapahtuvan esimerkiksi primaariryhmätasolla. Sosiaalisen ryhmäkiinteyden määrä ja pysyvyys osoittavat ryhmän jäsenten välisen suhteiden ja siteiden laadun (Salo 2011, 22–23). Sosiaalinen ryhmäkiinteys rakentuu muun muassa ryhmän jäsenten sitoutumisesta, luottamuksesta ja vetovoimasta toisiin ryhmän jäseniin (Salo 2011, 23). Vastaavasti tehtävään sitoutunut ryhmäkiinteys perustuu ryhmän yhteisiin tavoitteisiin ja päämääriin. Tehtävään sitoutunut ryhmäkiinteys ei edellytä sitä, että ryhmän jäsenet aidosti pitävät toisistaan. Tehtävisidonnaudessa ryhmäkiinteydessä ainoastaan tavoitteiden ja päämäärien saavuttaminen yhdistää ryhmän jäseniä, jolloin ryhmä kiinteytyy. Sosiaalinen ryhmäkiinteys on tehtävisidonnaista ryhmäkiinteyttä pysyvämpää, sillä se ei ole aikaan tai paikkaan sidottua. (Salo 2011, 25.) Ryhmäkiinteyden jakaminen instrumentaaliseen ja affektiiviseen tai sosiaaliseen ja tehtävisidonnaiseen ryhmäkiinteyteen ei ole helppoa, vaan näiden kiinteyden muotojen rajat ovat varsin häilyviä. Tämän osoittaa myös Salon (2011) tekemä mallinnus kiinteyden eri tasojen ja muotojen näkyvyydestä ryhmäkiinteyden kokonaiskuvassa (kuvio 2).

Salo (2011) kokoaa ryhmän ja organisaation eri tasoilla olevat kiinteyttä kuvaavat tekijät teoreettiseksi kolmionmuotoiseksi malliksi (kuvio 2). Tämä malli rakentuu aiemmin esitellyistä neljästä tasosta, jotka ovat vertaisten välinen kiinteys (*horizontal peer cohesion*), johtajan ja

alaisen välinen kiinteys (*leader-subordinate cohesion*), organisatorinen kiinteys (*organizational cohesion*) ja institutionaalinen kiinteys (*institutional cohesion*). Nämä neljä tasoa Salo (2011) jakaa mallissaan kolmion keskellä olevalla katkoviivalla kahteen ulottuvuuteen: affektiiviseen (*affective*) kiinteyteen ja instrumentaaliseen (*instrumental*) kiinteyteen. Kuviossa näkyy myös se miten primaari- ja sekundaariryhmät näkyvät ryhmäkiinteyden tasoissa. Salo (2011) toteaa mallinsa olevan hyödynnettävissä ryhmien ja organisaatioiden kiinteyttä kehitettäessä ja tutkittaessa.



Kuvio 2. Ryhmäkiinteyden tasot. (Salo 2011, 52.)

Kiinteisiin ryhmiin syntyy yleisesti helposti epävirallisia käyttäytymissääntöjä eli ryhmänormeja. Ryhmänormit kontrolloivat ryhmän jäsenten käyttäytymistä. Sosiaalipsykologiassa tätä kontrollointia kutsutaan ryhmäpaineeksi. Parhaimmillaan tällainen ryhmän sisältä tuleva paine tekee ryhmän itseohjautuvaksi, jolloin ryhmä toimii virallisten tavoitteiden mukaisesti jopa ilman virallista johtajaansa. (Harinen 2013, 30; ks. myös Aalto ym. 2012, 146.) Tällöin onnistuneen lopputuloksen kannalta on kuitenkin tärkeää, että virallinen johtaja on ollut käynnistämässä toimintaa ja saanut ryhmät ja yksiköt toteuttamaan ensimmäistä tehtäväänsä (Sinivuo 2011, 118). Ryhmänormien olemassaolon tiedostaminen on tärkeää, kun joukon johtaja rakentaa kouluttamaansa ryhmään ryhmäkiinteyttä.

2.3 Ryhmäkiinteys ja luottamus

Hyvän ryhmäkiinteuden omaavan ryhmän sisälle voi syntyä ryhmän sisäinen luottamus. Tämä luottamus sisältää emotionaalisten siteiden lisäksi myös kokemuksen ammatillisesta ennakoitavuudesta. Ryhmän jäsenten välisen luottamuksen voidaan katsoa olevan toimivan yhteistyön edellytys. Luottamuksen merkitys korostuu vaikeasti ennakoitavissa tilanteissa, jossa on välttämätöntä ajoittain ottaa riskejä. (Leskinen & Sinkko 2008, 95.) Esimerkiksi taistelukentällä sotilas luottaa siihen, että jokainen hänen taistelutoverinsa tekee oman osuutensa.

Vaikka luottamus on varsin moniulotteinen käsite, voidaan sen luonnehtia olevan psyykkinen tila, joka ilmenee käyttäytymisestä toisia ihmisiä kohtaan. Siitä lähtien, kun luottamusta on ryhdytty pitämään keskeisenä esimiestyön menestystekijänä, on sen kiinnostavuus tutkimuskohteena lisääntynyt. Viime vuosina luottamus on yleisesti liitetty myös osaksi ryhmän kiinteyttä ja tehokkuutta. Tämä näkyy myös tehdyistä tutkimuksista. Etenkin englanninkielinen käsite, *swift trust*, ”pikaluottamus” on ollut monenlaisen tutkimuksen kohteena. Pikaluottamuksessa on kyse siitä, että organisaatiolla ei enää ole mahdollisuutta käyttää paljon aikaa luottamuksen rakentamiseen, vaan luottamus ryhmän sisälle on synnyttävä nopeasti. Jossain tilanteissa jopa niin, että ryhmän jäsenillä ei ole edes mahdollisuutta tavata toisiaan. (Leskinen & Sinkko 2008, 96–97.)

Pikaluottamuksen rakentamisessa on neljä keskeistä tekijää. Kohdistettu toiminta, jonka perustan luovat yhteiset tavoitteet, palkinnot ja rangaistukset. Rajoitettu toimintaympäristö, jossa on juuri riittävästi resursseja. Jäsenillä on taito suhtautua ammattimaisesti toimintaan ja pyrkimys sen lisäämiseen. Ryhmässä tulee olla henkilö, *trust broker*, eli ”hengen luoja”, joka vastaa ryhmän jäsenten ammattitaidosta valitsemalla ja tarvittaessa erottamalla jäseniä. Lisäksi Isosompin & Leskisen (2011, 21) mukaan pikaluottamus voi syntyä myös osallistujien ammattitaidostaan antaman kuvan, kotiorganisaation luotettavan maineen sekä sosiaalisten ja kommunikaatitaitojen perusteella. Tilanteita, joissa pikaluottamusta tullaan tarvitsemaan, syntyy tulevaisuudessa entistä enemmän. Esimerkiksi taistelukentällä tiettyä tehtävää varten voidaan joutua muodostamaan erityistä osaamista vaativa ryhmä hyvinkin nopeasti. (Leskinen & Sinkko 2008, 97,104; ks. myös *Changing Minds, Swift Trust*.)

2.4 Ryhmäkiinteys varusmiespalveluksessa

Ryhmäkiinteys on saavuttanut paljon tutkimuksellista kiinnostusta viimeisten vuosikymmenten aikana (Salo, 2011, 13). Salo (2011, 4) osoittaaakin väitöskirjassaan, miten ryhmäkiinteys on yhteydessä henkilöiden asenteisiin ja käyttäytymiseen sekä koko joukon suorituskykyyn. Ryhmäkiinteys sotilasyhteisössä perustuu yleisesti ottaen yhteiseen harjoitteluun, taistelukokemuksiin ja mahdollisesti samankaltaisiin ideologisiin näkemyksiin ja arvoihin (Leskinen & Sinkko 2008, 95). Sotilaan halukkuus taistella riippuu paljon hänen ympärillään olevista ihmisistä ja hänen suhteistaan heihin (Sinivuo 2011, 66).

Salo sanoo neljän kuukauden yhdessäolon olevan minimiaika, jonka aikana ryhmäkiinteys voi muodostua varusmieskoulutuksessa (Puolustusvoimat 2011). Vastaavasti Harisen (2011, 29) mukaan syvemmän ryhmäkiinteyden tason syntyminen varusmiesjoukkoon kestää parhaassakin tapauksessa vähintään 3-4 kuukautta. Nykyisessä asevelvollisten koulutusjärjestelmässä viisi ja puoli kuukautta palveluksessa olevat varusmiehet ehtivät harjoitella sodan ajan ryhmänsä kanssa kolme ja puoli kuukautta, sillä palvelusajan ensimmäiset kaksi kuukautta ovat kaikille yhtenäistä peruskoulutuskautta. Sodan ajan joukot muodostetaan vasta peruskoulutuskauden jälkeen ja niiden kouluttamiseen on käytettävissä erikois- sekä joukkokoulutuskausi.

Harinen (2010, 34) korostaakin, että ”varusmieskoulutuksen lopputuloksena on näet – ei suinkaan yksittäinen sotilas – vaan joukkotuotettu ryhmä, joukkue, jaos tai vastaava sodan ajan joukko”. Koulutettavaan, joukkotuotettuun joukkoon tulee varusmiespalveluksen lopussa olla muodostunut mitattavia ja arvioitavissa olevia ryhmätason ominaisuuksia. Näitä ominaisuuksia ovat pienryhmien kiinteys, kiinteässä pienryhmässä vallitsevat ryhmänormit, joiden tulee olla pääosin linjassa sotilasorganisaation virallisten tavoitteiden kanssa sekä luottamukselliset suhteet pienryhmien johtajien ja alaisten välillä. Lisäksi perusyksikkö tasalla joukkueeseen tai jaokseen ja näiden alaryhmiin tulee varusmiespalveluksen lopussa olla syntynyt mahdollisimman voimakas horisontaalinen affektiivinen kiinteys. (Harinen 2010, 34–35.)

Harinen (2011, 30) on listannut eräitä ryhmäkiinteyden syntymiseen vaikuttavia tekijöitä:

- joukon pysyminen mahdollisimman kauan samassa kokoonpanossa
- majoitusjärjestelyt
- tehtävät, joista ryhmän jäsen ei onnistu ilman muiden apua tai yhteistyötä
- ulkoinen uhka tai ulkoapäin tuleva paine (vihollinen, vaativat olosuhteet jne.)
- yhdessä koettu onnistuminen
- ryhmän jäsenten yhteistoimintaa edellyttävät kilpailut muita ryhmiä vastaan

- yhteiset tunnukset tai merkit pukeutumisessa, ryhmän nimityksessä tms.
- yhteinen vapaa-ajanvietto.

Koulutuksen tulee E- ja J-kaudella olla järjestetty niin, että ryhmäkiinteydelle luodaan syntymisedellytyksiä. Toisin sanoen, kouluttajien tulee miettiä, miten viikko-ohjelmat, päiväohjelmat ja yksittäiset koulutustapahtumat tullaan laatimaan, jotta mahdollistettaisiin ryhmäkiinteyden muodostuminen. (Harinen 2011, 30.) Ryhmäkiinteyden varusmiespalveluksessa syntyy, tai sen syntyminen estyy, epäsuorasti varusmiespalveluksen aikana olevien tilanteiden ja olosuhteiden vaikutuksesta. Osa näistä tilanteista ja olosuhteista ovat sellaisia, joihin perusyksikön päällikkö ja kouluttajat pystyvät vaikuttamaan. Tällä tavoin päällikkö ja kouluttajat voivat säädellä ryhmäkiinteyden syntymistä. (Harinen 2010, 36.)

2.5 Ryhmät ja ryhmäkiinteyden ilmatorjunta-aselajissa

Ilmatorjunta-aselaji on maamme puolustusvoimissa osa maavoimia. Sen tehtävänä on kuitenkin suojata taistelevia joukkoja sekä muita tärkeitä sotilas- ja siviilikohteita vastustajan ilmahyökkäyksiltä niin maa-, meri- kuin ilmavoimienkin taisteluissa. Ilmatorjuntakoulutusta annetaan tällä hetkellä varusmiehille neljässä joukkoyksikössä, jotka ovat Helsingin Ilmatorjuntarykmentti, Lapin sekä Salpausselän Ilmatorjuntapatteristo ja Reserviupseerikoulun Ilmatorjuntapatteri. (Puolustusvoimat 2011; Puolustusvoimat 2013.)

Puolustusvoimien ilmatorjunta-asejärjestelmät ovat tänä päivänä tehokkaita ja teknisesti vaativia taisteluvälineitä. Aselaji on etenkin viime vuosina kokenut paljon koulutusuudistuksia uusitun ilmatorjuntakaluston myötä. Ilmatorjuntayksiköt on varustettu ilmatorjuntaohjuksin ja -tykein sekä johtamis- ja valvontavälinein. Edellä mainittu kalustotyyppi määrittää sen kuuluvatko ilmatorjuntayksiköt ase- vai johtamisjärjestelmäalalle. Ilmatorjuntayksiköt koostuvat monista pienistä joukkokokonaisuuksista. Yhdessä perusyksikössä, eli patterissa, voi olla jopa kymmenen erilaista ryhmäkokoontamaa. Ilmatorjunta-aselajin ryhmäkokoontamat määrittyvät käytössä olevan ase- tai johtamisjärjestelmän mukaan. Ilmatorjunta-aselajissa esiintyviä ryhmiä voivat olla esimerkiksi: tykki-, ilmatorjuntapanssarivaunu-, ohjus-, tutka-, johtokeskus-, viesti-, vartio-, esikunta- tai huoltoryhmä. Nämä erilaiset ryhmäkokoontamat ovat kooltaan yleensä neljän ja kymmenen taistelijan väliltä. (Puolustusvoimat 2011; Puolustusvoimat 2013.)

Ilmatorjunta-aselajissa ilmenee melko paljon erillisjoukkotoimintaa, jossa pienet itsenäisesti toimivat ryhmät voivat olla hajautuneena hyvinkin laajalle alueelle. Esimerkiksi yksittäinen ilmatorjuntayksikkö voi toimia hajautetusti koko yhtymän alueella. Lisäksi ilmatorjuntayksiköiden monimuotoiset organisaatorakenteet ja erilaiset ryhmäkoonpanot eroavat huomattavasti esimerkiksi perinteisestä jalkaväkikomppaniasta. Lähestulkoon kaikki aiemmat sotilasorganisaation ryhmäkäyttäytymistä ja ryhmäkiinteyttä käsittelevät tutkimukset ovat perustuneet kokemuksiin jalkaväkijoukkojen toiminnasta. Yhtenä, aika merkittävänäkin, tällaisena tutkimuksena voidaan pitää Knut Pippingin tutkimusta ”Kompaniet som samhälle – Iakttagelser i ett finskt frontförband 1941–1944”, joka julkaistiin vuonna 1947. Samainen tutkimus julkaistiin vuonna 1978 suomenkielisenä, nimellä ”Komppania pienoisyhteiskuntana. Havainnot ja suomalaisesta rintamayksiköstä 1941–1944”. (Harinen 2012, 34; ks myös Pipping 1978.)

Knut Pippingin (1978, 117) tutkimuksessa todetaan, että etulinjassa miehet joutuivat läheiseen henkilökohtaiseen vuorovaikutukseen toistensa kanssa, jolloin heidän ryhmäkäyttäytymisensä tiivistyi. Tämä ilmiö näkyi erityisesti ryhmänjohtajien ja miehistön välillä, koska he olivat kaikista läheisimmässä vuorovaikutuksessa. Yhteiset kokemukset ja työskentely ryhmässä lisäävät ryhmäkiinteyttä. Vaikka ilmatorjunta- ja jalkaväkijoukkojen toiminnasta löytyy eroavaisuuksia, näyttäisi niissä ilmenevä ryhmäkiinteyks olevalle varsin samankaltaista. Tarkastellessa ryhmäkiinteyttä ilmatorjunta-aselajissa ei voida siis sivuuttaa aiemmin esimerkiksi jalkaväkijoukkojen ryhmäkiinteyttä käsitteleviä tutkimuksia.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Sosiaalipsykologiassa käytetään erilaisia tapoja tutkia ja mitata ryhmäkiinteyttä. Yksi tavoista on määritellä ryhmän kiinteyttä tähän tarkoitukseen suunnitelluilla kysymyssarjoilla. Toinen tapa on niin sanottu sosiometrinen mittaus. Sosiometrisissä mittauksissa tyypillisiä kysymyksiä ovat esimerkiksi, kuka ryhmän jäsenistä on paras ystäväsi tai kenet valitsisit ryhmän johtajaksi. Näiden mittausten perusteella saadaan tietoa, josta voidaan laskea erilaisia ryhmän kiinteyttä kuvaavia arvoja. (Harinen 2011, 28.) Tutkimuksessani ryhmäkiinteyttä lähestytään täysin erilaisella tavalla. Tutkimukseni tavoitteena ei ole mitata kiinteyttä, vaan kuvata perusyksiköiden päälliköiden näkemyksiä ryhmäkiinteydestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä ilmatorjunta-aselajissa. Tutkimukseni näkökulman olen valinnut sen takia, että kyseinen lähestymistapa on uusi ja mielenkiintoinen. Ilmatorjunta-aselaji valikoitui tutkimuksen aihepiiriksi sen takia, että palvelen ilmatorjuntaopintosuunnalla ja lisäksi omaan henkilökohtaisiin kokemuksiin toimimisesta osana ilmatorjuntajoukkoa omalta varusmiesajaltani.

Käsittelen tutkimuksessani ryhmäkiinteyttä varsin laaja-alaisesti. Tutkimuksessani pyrin selvittämään teknisen ilmatorjunta-aselajin luomat vaatimukset ryhmien kiinteydelle sekä sen miten ryhmäkiinteyden muodostumista voitaisiin edistää. Valitsemani katsontakanta ryhmäkiinteyteen pohjautuu Salon (2011) esittelemään kuvaukseen ryhmäkiinteydestä. Tekemäni teoriakatsauksen mukaan ryhmäkiinteyks näyttäisi aina muodostuvan vähintäänkin kahdeksasta erilaisesta komponentista eli osa-alueesta. Salo (2011) tekemässään tutkimuksessa osoittaa, että jokaisella näillä kiinteyden osa-alueista on merkitystä ryhmään ja organisaatioon. Lisäksi hän tutkimuksessaan esittää, että nämä osa-alueet voidaan nähdä voimana, joka sitoo yksilöitä ryhmän jäseniksi ja ryhmiä organisaation jäseniksi.

Tutkimukseni on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadullisen tutkimuksen lähtökohdaksi on todellisen elämän kuvaaminen ja siihen sisältyvä ajatus todellisuuden moninaisuudesta. Laadullinen tutkimus on luonteeltaan mahdollisimman kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, jossa aineisto kootaan todellisissa tilanteissa. Tutkijan omat arvolähtökohdat näkyvät tutkimuksen taustalla, sillä arvot muovaavat sitä, mitä ja miten tutkija pyrkii ymmärtämään tutkimaansa ilmiötä. Laadullisessa tutkimuksessa on yleisesti todettu olevan pyrkimyksenä pikemmin löytää tosiasioita, kuin todentaa jo olemassa olevaa tietoa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997, 152–155.) Voidaankin sanoa, että laadullisen tutkimuksen kohteena on ihminen ja ihmisen maailma, joita voidaan tarkastella yhdessä elämismaailmana (Varto 1992, 23).

3.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksessani selvitetään millaista ryhmäkiinteyttä ilmatorjunta-aselajissa ilmenee ja miten ryhmäkiinteyden muodostumista voidaan edistää.

Tutkimukseni päätutkimuskysymys on:

1. Millaista ryhmäkiinteyttä ilmatorjunta-aselajissa ilmenee?

Lisäksi tutkimuksessani käytetään apuna seuraavia alatutkimuskysymyksiä:

- a. Miten päälliköt kokevat ryhmäkiinteyden ja sen vaikutukset joukkojen toimintaan ilmatorjunta-aselajissa?
- b. Miten päälliköt kokevat voivansa vaikuttaa ryhmäkiinteyteen ja millaisella koulutuksella ryhmäkiinteyden muodostuu ilmatorjunta-aselajissa?
- c. Millaisina päälliköt kokevat varusmiesten valmiudet toimia ryhmässä ja rakentaa ryhmäkiinteyttä ilmatorjunta-aselajissa?

3.2 Teemahaastattelu

Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä on valittava tarkasti, sillä valintaa tehtäessä on tärkeää pohtia aineiston soveltuvuutta tutkittavan ongelman ratkaisuun (Hirsjärvi & Hurme 1993, 13). Valitsin tutkimukseni aineistonkeruumenetelmäksi haastattelun. Haastattelun etuna on joustavuus, sillä haastattelussa haastattelijalla on mahdollisuus toistaa kysymys, oikaista väärinymmärryksiä, selventää sananmuotoa ja käydä keskustelua haastateltavan kanssa (Sarajärvi & Tuomi 2013, 73). Juuri edellä mainittujen seikkojen takia haastattelu sopii hyvin erilaisiin tutkimustarkoituksiin (Hirsjärvi & Hurme 2011, 34).

Aineistonkeruumenetelmänä haastattelu soveltui tutkimukseni aineiston hankintaan paremmin, kuin esimerkiksi kyselylomake tai havainnointi. Haastattelun valinnan puolesta puhuivat muun muassa se, että kohdehenkilöitä eli haastateltavia oli vähän. Näin ollen henkilökohtaiset haastattelut oli mahdollista toteuttaa. Haastatteluita tehdessäni pyrin huomioimaan hyvälle haastattelutilanteelle ominaiset piirteet. Tällaisiksi piirteiksi Hirsjärvi ja Hurme (1993, 27) esittävät, että haastattelu on ennalta suunniteltu, haastattelu tapahtuu haastattelijan aloitteesta ja on haastattelijan ohjaama vuorovaikutustilanne. Lisäksi haastattelijan tulee tuntea roolinsa

haastattelutilanteessa ja olla perehtynyt tutkimuksen kohteeseen sekä käytännössä että teorias-
sa (Hirsjärvi & Hurme 1993, 27).

Tutkielmani aineisto on kerätty laatimani puolistrukturoidun haastattelun avulla. Puolistruktu-
roitu haastattelu eli teemahaastattelu on lomake- ja avoimen haastattelun välimuoto (Hirsjärvi
& Hurme 1993, 35). Teemahaastattelussa pyritään löytämään merkityksellisiä vastauksia tut-
kimuksen tarkoituksen ja ongelmanasettelun mukaisesti. Teemahaastattelussa haastatteli-
ja esittää kysymyksiä haastateltavalle tiettyjen keskeisten ennalta valittujen teemojen pohjalta.
Nämä etukäteen valitut teemat perustuvat tutkimusta käsitteleviin käsitteisiin tai tietoon, joka
tutkittavasta ilmiöstä jo tiedetään. Teemahaastatteluissa esittämäni haastattelukysymykset
pohjautuivat ryhmäkiinteyttä käsittelevään teoriaan sekä siihen, millaiset asiat itse koin mer-
kittäviksi tutkimustehtäväni kannalta. Teemahaastattelussa keskeistä ovat ihmisten tulkinnat
asioista, heidän asioille antamat merkitykset sekä se, miten nämä syntyvät vuorovaikutukses-
sa. (Sarajärvi & Tuomi 2013, 75.)

Tutkimukseeni liittyvän haastattelun suunnittelu, haastatteluiden sopiminen ja haastattelutilan-
teet noudattelivat yleisesti oikeina pidettyjä tutkimuskäytänteitä. Haastattelupyyntöjen lähet-
täminen tapahtui pääsääntöisesti sähköpostin avulla, mutta usein tarkat haastatteluajat sovit-
tiin puhelimen välityksellä. Haastatteluiden ajankohdan sopimisen yhteydessä kerroin haasta-
teltavalle yleisesti mitä tutkimukseni käsittelee ja miksi juuri häntä haluaisin haastatella.
Haastattelupaikaksi oli yleensä valittu haastateltavan henkilön toimistohuone tai vastaava tila,
jossa haastattelu pystyttiin toteuttamaan ilman häiriötekijöitä. Kaikki tekemäni haastattelut ta-
pahtuivat samanlaisissa olosuhteissa, mikä oli mielestäni oleellista onnistuneen aineistonke-
ruun kannalta.

3.3 Sisällönanalyysi aineiston analyysimenetelmänä

Tutkimukseni aineiston analyysimenetelmäksi valitsin laadullisen tutkimuksen perusana-
lyysimenetelmän, sisällönanalyysin. Sisällönanalyysiä voidaan pitää yksittäisenä metodina se-
kä väljänä teoreettisena kehyksenä, joka voidaan liittää eri analyysikokonaisuuksiin. Sisällön-
analyysin vahvuutena on yleisesti pidetty sen kykyä analysoida aineistoa systemaattisesti ja
objektiivisesti. (Sarajärvi & Tuomi 2013, 91, 103.) Sisällönanalyysiä voidaan käyttää muun
muassa silloin, kun tutkimus tuottaa runsaasti aineistoa, esimerkiksi haastatteluiden avoimien
vastausten analysointiin (Hirsjärvi & Hurme 1993, 114).

Sisällönanalyysissä aineistoa tarkastellaan eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien ja tiivistäen. Sisällönanalyysi on tekstianalyysia, jossa tarkastellaan jo valmiiksi tekstimuotoisia tai sellaiseksi muutettuja aineistoja. Sisällönanalyysin avulla pyritään muodostamaan tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty kuvaus, joka kytkee tulokset ilmiön laajempaan kontekstiin. Sisällönanalyysissa aineisto ensin muutetaan pieniin osiin, käsitteellistetään ja lopuksi järjestetään uudelleen uudenlaiseksi kokonaisuudeksi. Lisäksi sisällönanalyysissa tuotettu aineisto voidaan kvantifioida, eli analyysia voidaan jatkaa siten, että sanallisesti kuvatusta aineistosta tuotetaan määrällisiä tuloksia. (Sarajärvi & Tuomi 2013, 103–106.)

Yhtenä sisällönanalyysin päämääränä on pyrkiä järjestämään aineisto tiiviiseen ja selkeään muotoon kadottamatta kuitenkaan sen sisältämää informaatiota. Laadullisen aineiston analysoinnin tarkoituksena voidaan nähdä olevan informaatioarvon lisääminen, koska yleensä varsin hajanaisesta aineistosta pyritään luomaan mielekästä, selkeää ja yhtenäistä informaatiota. Analyysilla vastaavasti luodaan selkeyttä aineistoon, jotta tutkittavasta ilmiöstä voidaan tehdä selkeitä ja luotettavia johtopäätöksiä. Näin ollen aineiston laadullinen käsittely perustuu yleensä loogiseen päättelyyn. (Sarajärvi & Tuomi 2013, 108.)

Tutkimuksessani käyttämä aineiston analyysimenetelmä on induktiivista eli aineistolähtöistä sisällönanalyysintä. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi voidaan Milesin ja Hubermanin mukaan (ks. Sarajärvi & Tuomi 2013, 108) kuvata karkeasti kolmevaiheiseksi prosessiksi, jonka osaprosessit ovat 1) aineiston redusointi eli pelkistäminen, 2) aineiston klusterointi eli ryhmittely ja 3) abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissa yhdistellään käsitteitä ja näin saadaan vastaus tutkimustehtävään. Analyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa edetään aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. Teoriaa ja johtopäätöksiä verrataan koko ajan alkuperäisaineistoon uutta teoriaa ja tietoa muodostettaessa. Johtopäätösten tekemisessä tutkijan tulee pyrkiä ymmärtämään, mitä käsiteltävät asiat tutkittaville henkilöille merkitsevät. Tutkijan tulee pyrkiä siis ymmärtämään tutkittavia heidän omasta näkökulmastaan analyysin kaikissa vaiheissa. (Sarajärvi & Tuomi 2013, 108–113.)

Tekemässäni aineistolähtöisessä analyysissa pyrin etenemään edellä esitetyn karkean prosessikuvauksen mukaan, jossa pelkistin aineiston, jonka jälkeen ryhmittelin sen käsiteltäviin teemoihin. Viimeisenä vaiheena analyysissani pyrin luomaan teoreettisia käsitteitä. Tutkielmani tulosluvussa esittämäni tulokset käsittelevät kolmea tutkimustyöni pääteemaa, jotka ovat 1) ryhmäkiinteytys ja sen vaikutus joukon toimintaan, 2) Päälliköiden ja koulutuksen keinot

vaikuttaa ryhmäkiinteyteen ja 3) Varusmiesten valmiudet toimia ryhmässä ja rakentaa ryhmäkiinteyttä. Näiden pääteemojen pohjalta olen luonut tutkimustyöni johtopäätökset. Tutkielmani johtopäätöksissä esittelen ryhmäkiinteyden näkyvyyttä ilmatorjunta-aselajissa sekä luon katsauksen ryhmäkiinteyden nykytilaan ja tulevaisuuden näkymiin. Tutkimustyöni kaikissa vaiheissa olen pyrkinyt ymmärtämään käsiteltäviä asiakokonaisuuksia tutkittavien henkilöiden näkökulmasta. Tutkittavien henkilöiden näkemyksiä ja käsiteltäviin aiheisiin liittyviä käsityksiä olen pyrkinyt esittämään kattavilla haastatteluista otetuilla suorilla tekstilainauksilla.

3.4 Tutkimuksen aineisto

Tutkimukseni aineiston keräsin teemahaastatteluiden avulla. Nämä teemahaastattelut toteutin laatimani haastattelurungon (liite 1) pohjalta. Tutkimustani varten haastattelin Panssariprikaatiin kuuluvan Helsingin Ilmatorjuntarykmentin perusyksiköiden päälliköitä. Perusyksiköiden päälliköiden valitseminen haastateltavaksi kohdejoukoksi oli helppoa. Päälliköt tarkastelevat sekä arvioivat oman yksikkönsä ryhmäkiinteyttä ja vastaavat siitä, että annetut tavoitteet ryhmien kiinteyden osalta täyttyvät. Lisäksi päälliköt omaavat laajan kokemuspohjan ryhmäkiinteydestä, sillä he ovat tarkastelleet sitä usealta eri puolelta uransa aikana. Keräämäni aineiston valitsin käsittelemään ainoastaan Helsingin Ilmatorjuntarykmentin perusyksiköiden päälliköitä, koska kaikkien ilmatorjuntakoulutusta antavien perusyksiköiden päälliköiden haastatteleminen ei ollut mahdollista käytössäni olleiden tutkimusresurssien puitteissa. Helsingin Ilmatorjuntarykmentin valitsemisen puolesta puhui tuleva palveluspaikkani, joka tulee suurella todennäköisyydellä olemaan kyseisessä joukkoyksikössä. Helsingin Ilmatorjuntarykmentti vastaa varsin merkittävästä osasta maassamme annettavasta ilmatorjuntakoulutuksesta ja kyseinen joukkoyksikkö kouluttaa useita erilaisia ilmatorjuntajärjestelmiä. Näin ollen voin todeta, että tutkimukseni tarjoaa laaja-alaisen katsauksen ilmatorjunta-aselajiin kokonaisuudessaan.

Tutkimukseni aineisto koostuu yhteensä viidestä teemahaastattelusta. Haastattelemani henkilöt toimivat haastatteluhetkellä, tai olivat toimineet muutamaa vuotta aikaisemmin, Helsingin Ilmatorjuntarykmentin perusyksiköiden päällikköinä. Kaikki haastateltavat olivat miehiä. Haastateltavat olivat palvelleet puolustusvoimien sotilasvirassa 7–22 vuotta. Vastaavasti Helsingin Ilmatorjuntarykmentissä haastateltavat olivat palvelleet 3–8,5 vuotta, keskiarvon ollessa 6,5 vuotta. Haastateltavat olivat toimineet päällikön tehtävissä 1–3,5 vuotta. Kaikki paitsi yksi haastateltava olivat toimineet yksikön varapäällikön tehtävissä aiemmin urallaan.

4 TUTKIMUSTULOKSET

Seuraavaksi esittelemäni tutkimustulokset perustuvat keräämääni aineistoon. Tutkimukseni aineiston olen kerännyt teemahaastatteluiden avulla. Keräämäni aineiston avulla vastaan tutkimukseni alakysymyksiin, jotka ovat: Miten päälliköt kokevat ryhmäkiinteyden ja sen vaikutukset joukkojen toimintaan ilmatorjunta-aselajissa? Miten päälliköt kokevat voivansa vaikuttaa ryhmäkiinteyteen ja millaisella koulutuksella ryhmäkiinteyden muodostuu ilmatorjunta-aselajissa? Millaisina päälliköt kokevat varusmiesten valmiudet toimia ryhmässä ja rakentaa ryhmäkiinteyttä ilmatorjunta-aselajissa?

4.1 Ryhmäkiinteyden ja sen vaikutus joukon toimintaan

Päälliköiden käsitykset ryhmäkiinteydestä esiintyivät aineistossa selkeästi kahdella eri tavalla. Suorimmat vastaukset, siitä mitä ryhmäkiinteyden on ja miten se vaikuttaa joukon toimintaan, tulivat esiin heti haastattelun alussa, jolloin esittämäni kysymykset käsittelivät suoraan kyseistä aihetta. Yleensä laajempia käsityksiä ryhmäkiinteydestä haastattelijat antoivat haastattelun edetessä. Tämä johtui siitä, että alussa esittämäni suoriin kysymyksiin päälliköt vastasivat melko lyhyesti ja yksiselitteisesti. Haastattelun edetessä päälliköt antoivat laajempia näkemyksiä ryhmäkiinteydestä ja toivat keskustelussa esille erilaisia ryhmäkiinteyden vaikuttavia tekijöitä. Lisäksi päälliköt toivat esiin käytännön esimerkkejä, jotka auttoivat ryhmäkiinteyden laajempaa ymmärtämistä osana varusmieskoulutusta ilmatorjunta-aselajissa.

Päälliköiden luomista kuvauksista voidaan erottaa ryhmäkiinteyden jakautuvan ilmatorjunta-aselajissa sosiaaliseen ja tehtäväsidonnaiseen ryhmäkiinteyteen. Toiset päälliköistä kuvailivat ryhmäkiinteyden ilmatorjunta-aselajissa olevan enemmän sosiaalista ryhmäkiinteyttä ja toiset päälliköt kuvailivat sen olevan vastaavasti enemmän tehtäväsidonnaista ryhmäkiinteyttä. Kuitenkin molempia kuvauksia oli havaittavissa kaikkien päälliköiden kertomuksista. Sosiaalisen ryhmäkiinteyden ominaispiirteistä päälliköt mainitsivat sen, että kiinteässä ryhmässä varusmiehet tulevat toimeen ja haluavat olla yhdessä sekä tekevät asioita myös vapaa-ajallaan keskenään. Lisäksi, nämä hyvän sosiaalisen ryhmäkiinteyden omaavat ryhmät näyttäisivät olevan helposti havaittavissa.

Joo, sanotaan päivittäisessä elämässä tossa varuskunnassa se [ryhmäkiinteyden], nyt näkyy lähinnä siinä että, jos menee tuvassa käymään niin onko se ryhmä siellä pöydän ympärillä keskustelemassa vai nukkuuko kaikki tai tällöisiä asioita. Eli sen

kyllä huomaa heti, kun on semmoinen porukka joka niin kun tykkää olla keskenään, ne tulee toimeen keskenään ja pitää kaikista huolta. (Päällikkö 3.)

Päälliköiden käsitykset ryhmäkiinteydestä liittyivät myös tehtävisidonnaiseen ryhmäkiinteyteen, mikä osoittaa sen, että päälliköiden mielestä ilmatorjunta-aselajissa ilmenee sekä sosiaalista että tehtävisidonnaista ryhmäkiinteyttä. Tehtävisidonnaisen ryhmäkiinteyden kannalta tärkeää on tavoitteiden ja päämäärien saavuttaminen. Ryhmän sitoutuminen käskettyjen tehtävien ja tavoitteiden saavuttamiseksi lisää joukon ryhmäkiinteyttä.

Ryhmäkiinteyks, käytännössä kiteytettynä, on sitä millä tavalla ryhmä sitoutuu suorittamaan ryhmälle kuuluvat tehtävät, eli ei, sitä miten yksilö omien tavoitteidensa mukaan toimii vaan se miten se yksilö sitoutuu siihen ryhmään tekemään sen ryhmän tehtäviä ja sitä kautta kuinka hyväksi se ryhmäkiinteyks sitten muodostuu niin sitä kautta se ryhmän teho ja ulosanto sitten tehtävän mukaan vaikuttaa. Eli käytännössä kuinka hyvin se ryhmä sitoutuu sen oman tavoitteensa eteen tekemään töitä. (Päällikkö 4.)

Sosiaalisen ja tehtävisidonnaisen ryhmäkiinteyden käsittelyn lisäksi päälliköt puhuivat ryhmien itseohjautuvuudesta ja sen tärkeydestä. Päälliköt mainitsivat, että joukkoon tulee luoda ryhmän sisältä kumpuavaa painetta, joka edesauttaa ryhmän tavoitteellista toimintaa. Ryhmäkiinteyden tarkastelussa ilmeni siis, sosiaalipsykologian käsite, ryhmäpaine. Ryhmäpaineen linkittymistä ryhmäkiinteyteen päälliköt pitivät merkittävänä joukkojen ryhmäkiinteyden kannalta.

Ryhmäkiinteyden mä näen, että se on ryhmän yhteishenki, hyvä yhteishenki mikä, tuota, luo ryhmään tällaisen sanotaanko positiivisen paineen sen ryhmän sisältä suoriutua asioista hyvin ja loppuun asti. (Päällikkö 1.)

Se, onko ryhmään syntynyt hyvä ryhmäkiinteyks vai vähän huonompi, näkyy päälliköiden mukaan selvästi joukon yleisilmeestä. Hyvän ryhmäkiinteyden omaavassa joukossa ryhmän jäsenet ovat yleensä hyvinvoivia, tehokkaita ja sosiaalisia. Lisäksi, kun ryhmä on kiinteä, joukko haluaa tehdä asioita yhdessä eli osallistua koulutukseen, vaikka koulutus itsessään tai olosuhteet koettaisiin epämiellyttäväiksi. Koulutus näyttäisi onnistuvan paremmin ja olevan tehokkaampaa kiinteässä joukossa.

– – varusmiespalveluksessa ainakin näkyy, että hyvällä ryhmäkiinteydellä saadaan se, että miehet pysyvät rivissä, se varusmiehille ominainen, tuota, vapautusten hakeminen, se poistuu yleensä kun on semmoinen hyvähenkinen joukko. (Päällikkö 1.)

Päälliköt mainitsevat myös sen, että ryhmäkiinteys näkyy koulutettavassa joukossa vähän eritavalla niin, kasarmilla kuin maastoharjoituksissakin. Kasarmilla kiinteä joukko tekee asioita, keskustelee ja saattaa esimerkiksi pelata jotain yhdessä. Vastaavasti maasto-olosuhteissa kiinteä ryhmä haluaa toteuttaa annetut tehtävät mahdollisimman hyvin, ja yleensä ryhmä pyrkii kehittymään, ja sitä kautta ylittämään joka kerta itsensä.

Päälliköiden mukaan ryhmäkiinteydellä voi olla myös negatiivisia vaikutuksia joukon toimintaan. Esimerkiksi tilanteessa, jossa joukkoon on kehittynyt hyvä ryhmähenki, mutta joukon yhteiset tavoitteet ovat vahvasti ristiriidassa puolustusvoimien virallisten tavoitteiden kanssa. Tällöin ryhmän jäsenet yleensä viihtyvät ja tekevät asioita yhdessä, mutta yhteinen toiminta ei tähtää sotilasorganisaation antamien tehtävien ja tavoitteiden täyttämiseen. Tällaisessa tilanteessa päälliköt kokevat ryhmäkiinteyden negatiiviseksi asiaksi. Toisaalta, päälliköiden mukaan tällaisia esimerkin mukaisia tilanteita ilmenee varusmiespalveluksessa harvoin. Tätä kuvaa hyvin kertoma, siitä onko ryhmäkiinteys ilmatorjunta-aselajissa aina positiivinen käsite.

*No sanotaanko, että varmaan 90 pinnaa [90 %] se on positiivinen, mutta sitten, jos meille sattuu semmoinen ryhmä joka on kiinteä, mutta siellä se mentaliteetti on sellainen, että ei kiinnosta edes viiden pennin vertaa tehdä, niin ne taas sitten luumui-
leekin [jättää tehtäviä tekemättä] yhdessä. (Päällikkö 3.)*

Ryhmäkiinteyden muodostumisen uhkana päälliköt kokevat olevan varusmiespalvelukseen negatiivisesti suhtautuvat yksilöt, organisaatiomuutokset, joissa ryhmiä joudutaan hajottamaan tai yhdistämään sekä ryhmänjohtajan kyvyttömyys johtaa ja ohjailia omaa ryhmäänsä. Ryhmäkiinteyden muodostumisen esteenä olevat tekijät näyttäisivät kuitenkin olevan hyvin monisävyisiä.

— — uhkia on niin, tuota, tietysti jos tapahtuu organisaatiomuutoksia, — — jos ryhmiä joudutaan jostakin syystä ikään kuin pilkkomaan — —. Toinen sitten voisi olla, jos on tuota ryhmässä heikko johtaja ja sinne muodostuu ikään kuin tällainen miehistön jäsenistä, tällainen epävirallinen johtajuus. Ryhmänjohtaja ei pysty johtamaan sitä omaa ryhmäänsä, siellä on vaikka niin voimakkaita miehistön jäseniä. (Päällikkö 5.)

Ilmatorjunta-aselajissa on monenlaisia yksiköitä, jotka jakautuvat vielä yleensä useisiin erilaisiin jaoksiin, jotka jakautuvat vielä ryhmiin. Ilmatorjuntajoukot jaetaan, joko ase- tai johtamisjärjestelmälle. Teknisesti vaativa ilmatorjuntakalusto, vaatii sen, että ryhmässä on yleensä useita johtajakoulutuksen saaneita tai muuten pidemmällä palvelusajalla olevia taisteilijoita. Etenkin johtamisjärjestelmälle kuuluvissa taistelunjohtoon ja ilmatilanvalvontaan erikoistuneissa ryhmissä on usein enemmän kuin yksi johtajakoulutuksen saanut henkilö. Ku-

ten todettua, muun muassa ryhmän jäsenten määrä, koulutustausta ja palvelusajan pituus vaikuttavat merkittävästi siihen miten ryhmäkiinteys muodostuu kyseiseen joukkoon.

Päälliköiden mukaan ryhmäkiinteys näkyy lähes aina eritavalla erilaisissa ilmatorjunta-aselajin joukoissa. Tämä näkyy muun muassa päälliköiden antamista käytännönesimerkeistä. Lisäksi päälliköt mainitsevat joukon koulutuskaluston ja toimintaympäristön vaikuttavan siihen, miten ryhmäkiinteys joukossa ilmenee. Ryhmäkiinteys näyttäisi olevan erilaista erilaisissa ryhmissä.

Joo, ryhmäkiinteys näkyy eritavalla näissä erilaisissa ryhmissä. Oikeastaan on sillä eroa tekeekö se ryhmä siistiä sisätyötä, jolloin se kynnys noihin huonoihin tehtäviin ja vastaaviin, jossa mennään ulos vesisateeseen tai muuhun niin se on huomattavasti heikompi, kun sitten taas se sellaisen ryhmän, joka tyytyy vähään. (Päällikkö 4.)

Päälliköiden kertoman mukaan ryhmiin, joissa on useampi kuin yksi johtajakoulutuksen saanut, tai muuten pidemmällä palvelusajalla oleva, henkilö on yleisesti vaikeampaa saada luotua hyvä ryhmäkiinteys. Päälliköt mainitsevat kokeneensa haastavaksi, pitkällä palvelusajalla olevien, sotilaskuljettajien liittäminen tai sitouttamisen uuteen ryhmään. Lisäksi päälliköt kokivat ryhmänjohtajan merkityksen olevan suuri, kun uusi ryhmä muodostetaan ja ryhmään alkaa muodostua ryhmäkiinteyttä. Erityisesti sotilaskuljettajien, mutta myös muidenkin pidemmällä palvelusajalla olevien taistelijoiden, vaikutukset ryhmäkiinteyteen ja erityisesti ryhmätoimintaan näyttäisivät olevan suuret.

– – kuljettajathan tulevat tai ovat niin kuin miehistötehtävissä vanhempaa saapumiserää, mutta ne koulutetaan myös sitten siihen samaan tehtävään mihin kaikki muutkin siinä ryhmässä olevat jäsenet, niin niitten integroiminen siihen ryhmään, niin siinä pitää onnistua heti siinä E-kauden alusta oikealla tavalla, jotta se ryhmäkiinteys näkyy siinä positiivisena ja se tulee heti siitä alusta alkaen. (Päällikkö 1.)

Vaikka sotilaskuljettajien ja muiden pidemmällä palvelusajalla olevien taistelijoiden merkitystä ryhmäkiinteyteen pidettiin merkittävänä, niin vielä merkittävämpänä, päälliköt kokivat ryhmänjohtajan merkityksen ja etenkin hänen valmiutensa toimia ja rakentaa ryhmäkiinteyttä.

– – riippuu ne toki aika paljon siitä ryhmänjohtajasta, oli se sitten millainen tahansa se kokoonpano, niin mä näen, että sillä on niin kun aika iso merkitys siihen, miten se ryhmäkiinteys lähtee muodostumaan. (Päällikkö 2.)

4.2 Päälliköiden ja koulutuksen keinot vaikuttaa ryhmäkiinteyteen

Kun puhutaan päälliköiden keinoista vaikuttaa ryhmäkiinteyteen, tulee ensimmäiseksi määritellä se, mitkä eri tekijät vaikuttavat ryhmäkiinteyden muodostumiseen ilmatorjunta-aselajissa. Kuten aiemmin on todettu, niin ryhmäkiinteyden varusmiespalveluksessa syntyy, tai sen syntyminen estyy, epäsuorasti palveluksen aikana olevien tilanteiden ja olosuhteiden vaikutuksesta. Näistä tilanteista ja olosuhteista osa ovat sellaisia, joihin päällikkö ja kouluttajat pystyvät vaikuttamaan. Ryhmäkiinteyden muodostuminen on varsin vahvasti sidoksissa ihmisten sosiaaliseen käyttäytymiseen. Tästä syystä halusin selvittää miten päälliköt kokevat varusmiespalveluksessa eri henkilöstöryhmien, päällikkö/varapäällikkö, jaosjohtaja/kouluttaja ja varusmiesjoukko, vaikutukset ryhmäkiinteyden muodostumiseen.

Pyysin päälliköitä kuvittelemaan tilanteen, jossa he olisivat juuri kotiuttamassa yksiköstään joukkotuotettua joukkoa, johon olisi muodostunut erityisen hyvä ryhmäkiinteyden taso, josta he olisivat voineet päällikköinä olla ylpeitä. Kuvitellessaan tällaista tilannetta pyysin päälliköitä vastaamaan siihen, miten aiemmin esitetyt henkilöstöryhmät olisivat vaikuttaneet ryhmäkiinteyden muodostumiseen tässä kuvitteellisessa skenaariossa. Päälliköiden vastaukset on esitetty taulukossa 1.

Taulukko 1

Henkilöstöryhmien vaikutus ryhmäkiinteyteen ilmatorjunta-aselajissa

	Päällikkö/ varapäällikkö	Jaosjohtaja/ kouluttaja	Varusmiesjoukko	Yhteensä
Päällikkö 1	10 %	40 %	50 %	100 %
Päällikkö 2	15 %	25 %	60 %	100 %
Päällikkö 3	15 %	35 %	50 %	100 %
Päällikkö 4	10 %	30 %	60 %	100 %
Päällikkö 5	20 %	40 %	40 %	100 %

Päälliköt kokivat oman henkilöstöryhmänsä vaikutuksen olevan melko pieni, kun puhutaan erityisen hyvän ryhmäkiinteyden luomisesta joukkoon. Tämä ilmenee taulukosta 1. Päälliköi-

den vastauksista ilmenee se, että suurin vaikutus hyvän ryhmäkiinteyden luomiseen on varusmiesjoukolla itsellään. Päällikön vaikutusta ryhmäkiinteyteen on hyvin vaikeata arvioida kokonaisuudessaan ja taulukon 1 tulokset ovat vain suuntaa-antavia moniulotteisesta todellisuudesta. Päälliköiden käsitykset omista vaikutusmahdollisuuksistaan ovat kuitenkin varsin samanlaisia, eli jokainen päällikkö oli kokenut henkilöstöryhmien vaikutukset ryhmäkiinteyteen ilmatorjunta-aselajissa varsin samalla tavalla.

Eli tämän on, päällikkö on vaikuttaa vähiten, se on ihan selkeä, mutta se päällikkö on antanut ohjeet kuitenkin jaosjohtajalle ja jaoksen kouluttajalle, jolloin se vaikuttaa aika paljon. Mutta siltikin on paljon merkityksellisempää se mitä se jaoksen johtaja ja kouluttaja siellä tekee, kun mitä se päällikkö tekee. Ja tuossa olen jo monta kertaa viitannut, että se on se varusmiesjoukko mistä se ryhmäkiinteyden lähtee ja lähtee muodostumaan. (Päällikkö 1.)

Päälliköt kokevat voivansa vaikuttaa ryhmäkiinteyden muodostumiseen muun muassa koulutuksen suunnittelun ja varusmiesjohtajien ohjaamisella, kouluttajien ohjeistamisella, riittävällä esillä olemisella sekä yhteisten tavoitteiden luomisella. Päällikön vaikutuskeinot ryhmäkiinteyteen näyttäisivät olevan varsin monimuotoiset.

Eli kiteytettynä päällikkö pyrkii ohjaamaan läpivientien suunnitteluvaiheessa niin, että tärkeimmät elementit niistä löytyy ja sitten tilanteen lukutaidolla ja oikea-aikaisella näyttäytymisellä ja varusmiesjohtajien kaitsemisella niin siinä ne vaikutuskeinot sitten rupee olemaan. (Päällikkö 4.)

Päälliköt kokivat olevansa hengenluojia omassa yksikössään. Tätä roolia he perustelivat muun muassa sillä, että päällikkö on yleensä oman yksikkönsä vanhin ja kokenein sotilashenkilö, jolloin hänellä on merkittävä rooli alaistensa kasvatuksessa. Päälliköiden mukaan heidän roolinsa ryhmäkiinteyden rakentajana perustuu hyvin pitkälti heidän näyttämään esimerkkiin ja ryhmien kanssa käymiin vuorovaikutustilanteisiin.

– – päällikön pitää näkyä siellä ryhmissä. Pitää käydä kysymässä ja motivoimassa, jos on vähä huonommat kelitkin ja muuta. Että ei ole vaan niin, että aukaisee maastoauton ikkunaa ja huhuilee, että mitenkä teillä menee vaan menee sinne ja on siinä samassa paskassa, kun ne muutkin. Kun vettä sataa ja kastuu siellä niin kuin muutkin, niin jätkät [alaiset] oppii arvostaan sitä. (Päällikkö 3.)

Päälliköt olivat yhtä mieltä siitä, että ryhmäkiinteyden kannalta on tärkeää saada joukko toimimaan ja osallistumaan koulutukseen organisaation mukaisissa ryhmäkokoontumaisissa. Ryhmäkiinteyden muodostumisen kannalta koulutustapahtumien tulisi olla haasteellisia ja koko ryhmän voimavaroja kuormittavia. Päälliköiden mukaan yhdessä tekeminen ja erityisesti

yhdessä koetut onnistumiset lisäävät ryhmäkiinteyttä ilmatorjunta-aselajissa. Päälliköiden kertomista esimerkeistä on havaittavissa se, että koulutuksen tulee olla sekä henkisesti että fyysisesti kuormittavaa ja koulutuksen luomat haasteet tulee olla sellaisia, että niiden suorittaminen edellyttää jokaisen ryhmänjäsenen panosta. Lisäksi päälliköiden mukaan joukkoon muodostuu ryhmäkiinteyttä paremmin maasto- kuin kasarmiolosuhteissa. Tämä on osittain perusteltavissa sillä, että maasto-olosuhteissa ryhmät toimivat yleensä tiiviimmin yhdessä kuin kasarmilla.

Ensinnäkin juuri se, että saadaan kaikki ne ryhmän jäsenet siihen samaan koulutusputkeen mahdollisuuksien mukaan, elikkä – – heidät integroitaisi heti siihen omaan ryhmäänsä. Ja toinen totta kai on sitten yhteiset haasteet ja tuota, no sanotaan näin, että pidemmät marssit tämmöiset itsensä ylittämiset, jossa ryhmä joutuu sitten yhdessä toimimaan. He, ehkä saa niin kuin yhdessä semmoisia kokemuksia, että mehän tehtiin se – –. Samaten raskaat harjoitukset, missä ehkä tuota, joudutaan valvomaan, saadaan sitä räsitystä sitä kautta, sitä henkistä räsitystä, ja kun sieltä saa sen yhteisen kokemuksen niin sitä kautta pystyy sitten sitä ryhmäkiinteyttä hakemaan. (Päällikkö 1.)

Päälliköiden mukaan ryhmäkiinteyden kannalta, sillä onko koulutus esimerkiksi taistelu-, liikunta- vai marssikoulusta, ei ole niin paljon merkitystä, kuin sillä, mitä itse koulutustapahtumassa tehdään ja millaiset ovat koulutusjärjestelyt. Päälliköiden kertomista esimerkkitapahtumista on havaittavissa se, että kaikenlaiset koulutustapahtumat oikealla tavalla järjestettynä voivat lisätä ryhmäkiinteyttä.

No tietysti, nyt ehkä se taistelukoulutus on sitä, mikä hitsaa sitä ryhmää kaikista eniten. Mutta totta kai, jos vaikka liikuntakoulutuksessa on paljon pelejä, missä ryhmät kilpailee, paljon toisia vastaan niin varmaan sillä on se positiivinen merkitys ryhmäkiinteyteen. (Päällikkö 5.)

Marssikoulutuksen merkitystä ryhmäkiinteyden muodostumisen kannalta pidettiin myös tärkeänä. Erilaisilla tupamarsseilla ja ryhmätaitokilpailuilla, ryhmiä pystytään kuormittamaan, niin fyysisesti kuin henkisesti, erilaisilla koko ryhmän voimia koettelevilla haasteilla. Näiden raskaiden marssien tärkeyttä ryhmäkiinteyden kannalta päälliköt korostivat etenkin heti ryhmien muodostamisen jälkeen.

4.3 Varusmiesten valmiudet toimia ryhmässä ja rakentaa ryhmäkiinteyttä

Aiemmin esitetty taulukko 1 kertoo sen, että päälliköt kokevat varusmiesten itse vaikuttavan suuresti siihen, millainen ryhmäkiinteyden joukkoon muodostuu. Varusmiesjoukon suurta merkitystä päälliköt perustelivat muun muassa sillä, että varusmiehet ovat paikalla 24 tuntia vuorokaudesta, kun taas heitä kouluttava henkilökunta on paikalla ainoastaan virka-aikana. Lisäk-

si päälliköt kokivat ryhmäkiinteyden muodostumisen kannalta tärkeäksi niin varusmiesten valmiudet toimia ryhmässä, kuin heidän sosiaaliset taidotkin. Edellä mainittujen ominaisuuksien kohdalla päälliköt korostivat sitä, että nämä yksilön vuorovaikutustaidot tulisivat olla varusmiehillä riittävän kehittyneet toimiakseen uusien ihmisten kanssa täysin uudenlaisissa tilanteissa. Kokonaisuudessaan päälliköt pitivät kuitenkin varusmiesten valmiuksia toimia ryhmässä ja rakentaa ryhmäkiinteyttä hyvinä tai vähintään kohtuullisina.

Se me-henki ja ryhmäkiinteyks niin se loppu peleissä lähtee sieltä sisältä päin ja hyvät valmiudet niillä [varusmiehillä] on olemassa. – – varmasti niitä tiettyjä yksilöitä, se kaipaa, varmasti ryhmiin, jaoksiin, se tarvitsee siellä liikkeelle panevia voimia. Elikkä sellaisia kavereita, jotka sitten myös vapaa-ajalla ottaa sitä porukkaa, että lähtään tekee yhdessä jotakin, et onko se sitä, että ne käyvät iltavapaalla oluella vai, onko se että ne lähtevät pelaa jotain – –. (Päällikkö 1.)

Ryhmän johtajan merkitys on ryhmäkiinteyden kannalta merkittävä. Päälliköt kokivat, että juuri ryhmänjohtajan sosiaaliset taidot ja halu rakentaa omaan ryhmään ryhmäkiinteyttä olivat tärkeitä asioita ryhmäkiinteyden muodostumisen kannalta. Päälliköiden mukaan ryhmänjohtajien tulee viettää aikaa alaistensa kanssa, olla kiinnostuneita alaisistaan ja pyrkiä suhtautumaan tasavertaisesti kaikkiin alaisiinsa. Joukkotuotannossa ryhmänjohtajat kouluttavat käytännössä omat sodanajan ryhmänsä. Päälliköt kertovat tämän edellisen lauseen olevan oiva keino motivoida ryhmänjohtajia rakentamaan omaan ryhmäänsä ryhmäkiinteyttä.

Niin kyllä ne [ryhmänjohtajat] kaikki, jotka vähänkään valoa aistii niin, niitä motivoi se, että kyllä, mä haluan tehdä tästä ryhmästä ensinnäkin hyvän ja itseni näköisen. Ja sitä kautta, kun siitä on kiinnostunut, siitä ryhmästä, niin kyllä se ryhmänjohtajakin pääsääntöisesti lähtee sitä [ryhmäkiinteyttä] rakentamaan sitten semmoiseksi, että se on toimiva se ryhmä. (Päällikkö 2.)

Päälliköt kuvailivat varusmiesten valmiuksien, toimia ryhmässä, muuttuneen heidän uransa aikana joko vähän tai ei juuri lainkaan. Vastaavasti päälliköt painottivat sitä, että osaltaan yhteiskunnan muutos ja teknologian kehitys ovat johtaneet siihen, että sosiaalinen kanssakäyminen kasvotusten on monelle varusmiehelle vaikeampaa kuin aikaisemmin, esimerkiksi kymmenen vuotta sitten. Kaikille yhtenäinen peruskoulutuskausi, ja lisäksi johtajille annettava johtajakoulutus, luovat päälliköiden mukaan kuitenkin varusmiehille hyvät valmiudet toimia ryhmässä ja rakentaa ryhmäkiinteyttä. Päälliköt toivat esille myös sen, että saapumiserien, eli kesän ja talven saapumiserän, välillä on nähtävissä eroavaisuuksia varusmiesten valmiuksissa toimia ryhmässä ja rakentaa ryhmäkiinteyttä.

Nykyään varusmiehet on aika paljon sosiaalisen median kautta kommunikaatiossa muitten kanssa niin, siinä [kommunikaatiossa] ne ehkä tarvitsee eniten tukea täällä nämä nykypäivän varusmiehet, kun siellä on paljon semmoisia kavereita, jotka on aika hiljaisia eikä ne avaudu ja juttele. Sekin on kyllä semmoinen asia, että talven saapumiserä on yleensä vähän heikompi, kuin kesän saapumiserä. Talvella tänne palvelukseen tulee enemmän semmoisia, jotka ei ole päässyt mihinkään kouluun tai sitten niillä on vielä koulu kesken ja sitten taas kesällä on monesti semmoisia, että ne ovat just kirjoittaneet [ylioppilaaksi], käyvät armeijan ja sitten yliopisto, tällaiset suunnitelmat, että niissä on eroja. (Päällikkö 3.)

Päälliköiden mukaan se, että joukossa on yksi tai useita vapaaehtoisesti asepalvelustaan suorittavia naisia ei vaikuta ryhmäkiinteyden muodostumiseen merkittävästi. Naisilla on vähän erityisjärjestelyitä palveluksen suorittamisen suhteen. Merkittävin yksittäinen erityisjärjestely on varmasti se, että kasarmipalveluksessa naiset majoittuvat erillään ryhmänsä miesjäsenistä. Päälliköiden mukaan naiset voivat vaikuttaa yksilöinä ryhmäkiinteyden muodostumiseen, joko positiivisesti tai negatiivisesti, siinä missä palvelustaan suorittavat miehetkin. Päälliköt kuitenkin mainitsevat, että ryhmässä, missä on useampia naisia, syntyy helpommin ongelmia ja sosiaalisia ristiriitatilanteita kuin ryhmässä, jossa naisia on vain yksi tai ei ollenkaan. Päälliköt sanovat tilanteen, jossa samassa ryhmässä on enemmän kuin yksi nainen, olevan harvinaisen.

Sanotaanko näin, että parhaimmassa tapauksessa se ei vaikuta ikään kuin ollenkaan. Sillä eihän sillä sukupuolella ole mitään merkitystä vaan se nainen on samalla tavalla osa sitä ryhmää. Se ei erotu niin hyvässä kun pahassakaan siitä ryhmästä. — — Kyllä sen olen huomannut, että kyllä se niin tuppaa olemaan, jos on useampia naisia, niin sitten voi olla myös useampia ongelmia. (Päällikkö 4.)

5 TUTKIMUKSEN ARVIOINTI JA JATKOTUTKIMUKSEN TARVE

Tässä luvussa tarkastelen tutkimusprosessiani kokonaisuudessaan ja arvioin tutkimustyöni luotettavuutta. Lisäksi esittelen tutkimustyön aikana esiin tulleita mahdollisia jatkotutkimuksen aiheita.

5.1 Tutkimusetiikka

Tehdessäni tutkimustyötä pyrin pitämään mielessäni laadulliselle tutkimukselle tyypilliset yleisesti hyväksytyt piirteet. Tällaisiksi piirteiksi Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2005, 155) luettelevat muun muassa sen, että ”tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa, ja aineisto kootaan luonnollisissa, todellisissa tilanteissa” ja että ”suositetaan metodeja, joissa tutkittavien näkökulmat ja `ääni` pääsevät esille”. Lisäksi tutkimustyöni etenemistä ohjasivat osaltaan se, että halusin tutkimukseni kohdejoukon olevan valittu tarkoituksen mukaisesti ja se että tarkastelisin tutkimuksen kohdetta ainutlaatuisena tapauksena sekä tulkitsisin kerättyä aineistoa sen mukaisesti. (vrt. Hirsjärvi ym. 2005, 155)

Mitä vapaamuotoisempia tutkimuksen tiedonhankintakeinot ovat, sitä enemmän ne muistuttavat arkielämän vuorovaikutusta ja samalla sitä enemmän tutkimuksen tekemisessä korostuvat tutkimuseettiset kysymykset (Sarajärvi & Tuomi 2013, 125). Tutkimustyöni edetessä aloin pohtia laajemmin myös oman tutkimukseni lähtökohtia ja tekemiäni tutkimusvalintoja. Tutkijana koin osittain haastavaksi tarkastella omaan aselajiini liittyviä asioita ja esittää niitä johdonmukaisesti ja relevantisti. Se, että palvelen itse, tutkimuskohteenani olevassa aselajissa on varmasti vaikuttanut osaltaan tekemiini tutkimusvalintoihin ja samalla siihen millaisia tutkimustuloksia olen tutkimuksellani saavuttanut. Tutkimuseettisinä kysymyksinä olen pohtinut muun muassa sitä, kuinka sensitiivistä esittämäni tieto on ja millaisen kuvan se ylipäätään antaa tutkittavasta kohteesta eli ilmatorjunta-aselajin ryhmäkiinteydestä.

5.2 Tutkimuksen luotettavuus

Tarkastellessani tutkimustyöni luotettavuutta mietin tekemiäni tutkimusvalintoja ja pohdin tekemiäni tutkimuksen totuutta ja esittämäni tiedon objektiivisuutta. Omat henkilökohtaiset tutkimusvalintani ja omat aiemmat kokemukseni ilmatorjunta-aselajin ryhmäkiinteydestä ovat

osaltaan vaikuttaneet tekemääni tutkimustyöhön, joten uskon että toinen tutkija samalla aineistolla voisi päätyä erilaisiin lopputuloksiin. Tekemäni teemahaastattelut olivat merkittävän yksittäinen asia tutkimustyössäni. Se, että nämä tekemäni haastattelut onnistuivat kokonaisuudessaan hyvin, edesauttoi koko tutkimustyöni onnistumista.

Tutkimukseni aineistonkeruu tapahtui tekemieni teemahaastatteluiden muodossa. Tarkastellessani näitä haastattelutilanteita, joissa tutkijana kohtasin päälliköt, voin todeta sen, että kaikki haastateltavat suhtautuivat tekemääni tutkimustyöhön erittäin hyvin. Lisäksi tekemieni havaintojen pohjalta voin todeta, että haastateltavat kertoivat omakohtaisia näkemyksiään ja esittivät oikeasti omia aitoja ja rehellisiä mielipiteitään. Se, että kaikki haastatteleman päälliköt edustivat samaa organisaatiota, omasivat samanlaisen koulutustaustan ja toimivat tai olivat toimineet samanlaisissa työtehtävissä, näkyi osaltaan päälliköiden antamissa vastauksissa. Päälliköiden esittämät näkemykset ilmatorjunta-aselajin ryhmäkiinteydestä olivat keskenään yllättävän samankaltaisia. Näistä päälliköiden esittämistä vastauksista ja etenkin heidän antamistaan käytännön esimerkeistä oli kuitenkin mahdollista erotella miten erilaisten ilmatorjuntajoukkojen ryhmäkiinteyden eroa toisistaan.

Tutkimustyöni aikana pohdin sitä, miten oma suhtautumiseni tutkittavaan kohteeseen on vaikuttanut tekemääni tutkimustyöhön. Se, että olen valinnut tulevaisuudelle palveluspaikakseni Panssariprikaatin ja se että tulen todennäköisesti tulevaisuudessa työskentelemään haastattelemieni henkilöiden kanssa on varmasti joltain osin vaikuttanut siihen, kuinka olen keräämääni aineistoa tulkinut. Vaikka omat henkilökohtaiset näkemykseni ovat varmasti vaikuttaneet siihen, miten aineistoa olen tulkinut, niin olen kuitenkin tyytyväinen siihen, miten olen onnistunut tutkielmassani esittämään päälliköiden käsityksiä ilmatorjunta-aselajin ryhmäkiinteydestä. Nämä tutkimuksessani esiin tulevat päälliköiden käsitykset ovat mielestäni varsin seikkaperäisiä ja niistä huokuu päälliköiden henkilökohtaiset käsitykset ilmatorjunta-aselajin ryhmäkiinteydestä. Pidän tapaani esittää päälliköiden käsityksiä ilmatorjunta-aselajin ryhmäkiinteydestä yhtenä tutkielmani vahvuuksista.

Käytössäni olleet tutkimusresurssit eivät antaneet mahdollisuutta haastatella kaikkia ilmatorjuntakoulutusta antavien perusyksiköiden päälliköitä, mikä oli vielä tutkimustyön alkaessa tavoitteenani. Se, että olisin onnistunut haastattelemaan useampia päälliköitä, jotka olisivat toimineet ilmatorjuntayksiköiden päällikköinä, olisi tehnyt tutkimustyöstäni kattavamman. Lisäksi haastattelemalla useamman joukkoyksikön ilmatorjuntayksiköiden päälliköitä, olisin

saanut mahdollisuuden tarkastella eri ilmatorjuntakoulutusta antavien joukkoyksiköiden ryhmäkiinteyden ominaisuuksia ja vertailla niitä keskenään.

Toisaalta, vaikka tutkimustyöni kohteena on ollut vain yksi ilmatorjuntakoulutusta antava joukkoyksikkö, koen tutkimustyöni tarjoavan laajan katsauksen koko ilmatorjunta-aselajissa ilmenevään ryhmäkiinteyteen. Tutkimustyöni onnistumisen kannalta merkittävänä pidän sitä, että olen onnistunut tarkastelemaan monia erilaisia ilmatorjuntajoukkoja sekä esittämään ilmatorjunta joukoissa vallitsevan ryhmäkiinteyden ominaispiirteitä niin ase- kuin johtamisjärjestelmälallakin. Se, että en ole tarkastellut, kuin vain yhtä ilmatorjuntakoulutusta antavaa joukkoyksikköä tarkoittaa sitä, että kaikkia tutkimustyöni pohjalta tekemiäni tuloksia ei voida yleistää käsittelemään kaikkia ilmatorjuntajoukkoja. Lisäksi tutkimustyöni luoma tieto on yleisluontoista, mikä johtuu tutkielman holistisesta luonteesta. Tästä syystä esittämälläni tiedolla on monia sovellusmahdollisuuksia, mutta tutkimustyö itsessään ei synnyttänyt tarkkoja sovelluksia.

5.3 Jatkotutkimuksen tarve

Uskon, että ryhmäkiinteyden merkitys tulee tulevaisuudessa korostumaan varusmieskoulutusjärjestelmässämme, sillä joukoissa vallitsevalla hyvällä ryhmäkiinteydellä voidaan osaltaan vastata varusmiespalveluksessa ilmeneviin haasteisiin. Positiivisten palvelusaikaisten kokemusten, joiden muodostumista ryhmäkiinteydellä voidaan edistää, merkitys tulee olemaan suuri ainakin niin kauan, kuin asevelvollisuusjärjestelmämme pysyy muuttumattomana. Tästä syystä ryhmäkiinteyden tutkimus tulee tulevaisuudessa todennäköisesti lisääntymään ja aihe koetaan entistäkin kiinnostavammaksi ja tärkeämmäksi.

Tekemiäni tutkimustyön pohjalta mielestäni mielenkiintoisia tulevaisuuden ryhmäkiinteyden tutkimuskohteita voisivat olla ryhmäkiinteyden tutkimukset muissakin aselajeissa ja eri aselajien ryhmäkiinteyttä vertailevat tutkimukset. Tutkimukseni käsitteli ainoastaan päälliköiden käsityksiä ryhmäkiinteydestä, joten mielestäni olisi tärkeää tutkia myös varusmieskoulutuksessa ryhmäkiinteyteen vaikuttavien muidenkin henkilöryhmien näkemyksiä ryhmäkiinteydestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Erityisesti jaoksen tai joukkueen johtajan näkemykset ryhmäkiinteydestä voisivat olla mielenkiintoisia. Tietenkin myös varusmiesten omat näkemykset, siitä mitkä asiat ryhmäkiinteyttä varusmiespalveluksessa todella edistävät tai heikentävät, olisivat tervetulleita ryhmäkiinteyden tutkimusalalle.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Seuraavaksi esittelen tutkimustyöni pohjalta tekemäni johtopäätökset, joiden avulla vastaan tutkimukseni päätutkimuskysymykseen, joka on: Millaista ryhmäkiinteyttä ilmatorjunta-aselajissa ilmenee? Tämän lisäksi luon katsauksen siihen miten tutkimustyöni tulokset kuvaavat ryhmäkiinteyttä ilmatorjunta-aselajissa nyt ja tulevaisuudessa.

6.1 Ryhmäkiinteyden ilmeneminen ilmatorjunta-aselajissa

Tekemäni teoriaselvityksen pohjalta voin todeta, että ryhmäkiinteyttä näyttää aina muodostuvan useammasta erilaisesta osakokonaisuudesta. Lisäksi ryhmäkiinteyttä jaetaan yleisesti kahteen osaan, jotka ovat affektiivinen ja instrumentaalinen ryhmäkiinteyttä. Esimerkiksi Salon (2011) mukaan ryhmäkiinteyttä muodostuu vähintään kahdeksasta eri tekijästä, joihin vaikuttamalla voidaan joukon ryhmäkiinteyttä vahvistaa, muun muassa sitouttamalla henkilöitä ryhmään ja organisaatioon. Ryhmäkiinteyden tasoja voidaan tarkastella useasta eri näkökulmasta. Tutkiessani ryhmäkiinteyttä ilmatorjunta-aselajissa pyrin tuomaan esille, tämän varsin teknisiin ase- ja johtamisjärjestelmiin perustuvan aselajin, erityispiirteitä tarkastelemalla ryhmäkiinteyttä kokonaisuudessaan laaja-alaisesti. Tutkimukseni esittelee sen miten perusyksiköiden päälliköt käsittävät ryhmäkiinteyden ilmatorjunta-aselajissa.

Haastatteluissa päälliköiden käsitykset ryhmäkiinteydestä tulivat esille joko heidän antamistaan suorista vastauksista tai heidän kertomistaan käytännön esimerkeistä. Muun muassa Sieboldin ja Kellyn (1988, 2–3) esittämät ryhmäkiinteyden neljä tasoa, jotka ovat vertikaalinen kiinteyttä, horisontaalinen kiinteyttä, organisatorinen kiinteyttä sekä institutionaalinen kiinteyttä, näkyvät kaikki osaltaan ilmatorjunta-aselajin ryhmäkiinteydessä haastateltujen päälliköiden mukaan. Kaikista näistä neljästä tasosta eniten näkyvissä olivat vertikaalinen eli johtajan ja alaisen välinen kiinteyttä sekä horisontaalinen eli vertaisten välinen kiinteyttä. Päälliköiden kuvauksista oli nähtävissä kuitenkin myös organisatorinen eli rakenteellista kiinteyttä kuvaava kiinteyden taso sekä institutionaalinen eli yhteiskunnallista kiinteyttä kuvaava kiinteyden taso.

Päälliköiden näkemysten taustalla voidaan nähdä ryhmäkiinteyden muodostumisen ilmatorjunta-aselajissa tapahtuvan niin, että institutionaalinen kiinteyttä luo ryhmäkiinteyden muodostumiselle tietynlaisen perustan. Se, että kaikki asepalvelustaan suorittavat henkilöt ovat Suomen kansalaisia, iältään 18–29-vuotiaita ja terveydentilaltaan sopivia sotilaskoulutukseen luovat jo mahdollisuuden ryhmäkiinteyden muodostumiselle varusmiespalveluksessa. Lisäksi

maamme historia, perinteet ja kansallinen identiteettimme voidaan nähdä asioiksi, jotka yhdistävät suomalaisia sotilaita ja voivat mahdollistaa ryhmäkiinteyden muodostumisen varusmiespalveluksessa. Organisatorinen kiinteys näyttäisi muodostuvan varusmiespalveluksessa puolustusvoimissa vallitsevan vahvan organisaatiokulttuurin, kirjoitettujen yleisesti hyväksytyjen käyttäytymissääntöjen sekä tietynlaisten palkintojen ja rangaistusten toimesta. Horisontaalinen kiinteys voidaan yksinkertaistaa olevan kiinteyttä, joka ilmenee organisaatiossa samantasoisten sotilaiden välillä, esimerkiksi tykkiryhmä miehistön jäsenten välillä. Vastaavasti vertikaalinen kiinteys voidaan kuvata olevan johtajan ja alaisen, eli esimerkiksi joukkueen johtajan ja ryhmänjohtajan, välistä kiinteyttä.

Joukkojen ryhmäkiinteys ja siihen vaikuttaminen näyttäisi etenevän ilmatorjunta-aselajissa portaittain ylöspäin. Portailta kuvataan ryhmäkiinteyttä kuvaavia tasoja. Ilmatorjuntajoukkojen ryhmäkiinteyden rakentuminen voidaan ryhmäkiinteyden tasoilla nähdä alkavan yhteiskunnallisen kiinteyden tasosta, josta siirrytään rakenteellisen kiinteyden tasoon, josta siirrytään edelleen johtajan ja alaisen välisen kiinteyden tason kautta vertaisten välisen kiinteyden tasolle. Ryhmäkiinteyden rakentumisen kannalta tärkeää näyttäisi olevan kaikkien näiden eri tasojen ominaisuuksien ymmärtäminen sekä hyödyntäminen, jotta sotilasorganisaatioon saadaan rakennettua mahdollisimman hyvä ryhmäkiinteys.

Päälliköiden käsitykset ryhmäkiinteydestä voidaan jakaa, päälliköiden antamien kuvausten perusteella, käsittelemään affektiivista sekä instrumentaalista ryhmäkiinteyttä. Päälliköiden luomista kuvauksista voidaan erottaa ryhmäkiinteyden jakautuvan ilmatorjunta-aselajissa myös sosiaaliseen ryhmäkiinteyteen (affektiivinen) ja tehtäväsidonnaiseen ryhmäkiinteyteen (instrumentaalinen). Ryhmäkiinteyden jakaminen ilmatorjunta-aselajissa sosiaaliseen ja tehtäväsidonnaiseen ryhmäkiinteyteen ei ole yksiselitteistä, sillä sosiaalisen ja tehtäväsidonnaisen ryhmäkiinteyden välinen raja koetaan yleisesti häilyväksi. Lisäksi sosiaalinen ja tehtäväsidonnainen ryhmäkiinteys voidaan käsitteinä nähdä osittain myös päällekkäisinä. Tämä on nähtävissä myös Salon (2011, 52) esittämästä ryhmäkiinteyden eri tasoja kuvaavasta teoriamallista.

Päälliköiden kuvauksista ilmeni kuitenkin melko selvästi sekä sosiaalisen että tehtäväsidonnaisen ryhmäkiinteyden ominaispiirteitä. Päälliköiden käsityksistä on havaittavissa se, että he ikään kuin uskovat että sosiaalinen ryhmäkiinteys mahdollistaa tehtäväsidonnaisen ryhmäkiinteyden muodostumisen ilmatorjunta-aselajissa. Arkikielessä eli perusyksikön arjesta puhuttaessa, tämä näkyy siten, että varusmiehet toimivat tehokkaasti ja haluavat tehdä asioita yhdessä, niin että asetetut tavoitteet saavutetaan. Tavoitteiden saavuttaminen sekä yhteiset koke-

mukset ja onnistumiset lisäävät entisestään joukon ryhmäkiinteyttä. Aiemmin kuvatussa tilanteessa sosiaalinen ryhmäkiinteyks on siis mahdollistanut tavoitteiden saavuttamisen ja tehtäväsidonnaisen ryhmäkiinteyden muodostumisen. Ryhmäkiinteyden rakentumisen kannalta tärkeää näyttäisi olevan sisällyttää varusmiespalvelukseen tilanteita, jotka lisäävät sekä sosiaalista että tehtäväsidonnaista ryhmäkiinteyttä.

Päälliköiden mukaan ryhmäkiinteyks voi parhaassa tapauksessa syntyä ilmatorjunta-aselajissa ikään kuin ”itsestään” ja tällöin henkilökunnan ei tarvitse kiinnittää ryhmäkiinteyteen paljon huomiota, vaan tehtäväksi jää ainoastaan luoda haastavaa koulutusta ja asettaa tavoitteita. Ryhmäkiinteyks ilmatorjunta-aselajissa yhdistettiin vahvasti myös joukkotuotantoon, jonka tavoitteena on tuottaa sodanajan joukkoja. Ryhmäkiinteyden tehokkaan muodostumisen kannalta tulee siis aina huomioida joukkotuotannon asettamat tavoitteet ja velvoitteet ryhmäkiinteyden osalta. Päälliköt kuvaavat joukkotuotannon jo itsessään tietyllä tavalla edesauttavan ryhmäkiinteyden muodostumista ilmatorjunta-aselajissa, mikä näyttäisi kertovan sen, että vallitseva koulutusjärjestelmämme on ainakin ryhmäkiinteyden muodostumisen osalta toimiva. Joukkotuotannossa toden totta näyttäisikin olevan paljon sellaista, mikä joko suoranaisesti tai välillisesti, lisää ryhmäkiinteyttä. Mielestäni joukkotuotannon vaikutuksia ryhmäkiinteyteen, päällikkö 2, kuvaili varsin osuvasti.

Kyllähän joukkotuotanto tavallaan jo itsessään on tehty ja rakennettu sitä kautta, että se ryhmä luodaan jossain vaiheessa ja se oma johtaja sitä kouluttaa ja sitä kautta se ryhmäkiinteyks jo lähtee muodostumaan. – – mun mielestä, tämä meidän järjestelmä on luotu vähän sellaiseksi, että se tulee melkein niin kuin tai kun teet niin kuin on käsketty tyypillisesti, niin silloin se [ryhmäkiinteyks] jo lähtee yleensä siitä rakentumaan. (Päällikkö 2.)

Viimeaikaisissa ryhmän kiinteyttä ja tehokkuutta käsittelevissä tutkimuksissa tutkimuskohteena ollut pikaluottamusta ja sen edellyttämää tai synnyttämää ryhmäkiinteyttä ei päälliköiden esittämien näkemysten mukaan ilmatorjunta-aselajissa ilmenisi lainkaan. Toisaalta, selitys tähän löytyy osaltaan varmasti aikaisemmin tarkastelun kohteena olleesta varusmieskoulutusjärjestelmästä. Nykyinen koulutusjärjestelmämme, jossa joukot peruskoulutuskauden päätteeksi muodostetaan ja tämän jälkeen erikois- ja joukkokoulutuskaudella koulutetaan toimimaan sodan ajan edellyttämissä tehtävissä, näyttäisi olevan sellainen missä pikaluottamusta ei tarvita. Pikaluottamuksen merkitys voi kuitenkin tulevaisuudessa varusmiespalveluksessa muuttua, jos esimerkiksi palveluksen kesto tulee lyhentymään. Tällöin koulutusjärjestelmämme tulisi kehittää niin että ryhmäkiinteyks ja luottamus ryhmän sisälle synnytetäisiin no-

peasti. Tässä esimerkin omaisessa tilanteessa voitaisiin hyödyntää pikaluottamusta joukkojen suorituskyvyn parantamiseksi.

6.2 Ryhmäkiinteyden nykytila ja tulevaisuus ilmatorjunta-aselajissa

Päälliköt kuvaavat varusmiespalveluksen keston olevan tällä hetkellä riittävä ryhmäkiinteyden rakentumisen kannalta. Päälliköt kuvailevat ilmatorjunta-aselajissa kotiutettujen joukkojen ryhmäkiinteyden olleen viime vuosien aikana kiitettävästä tasosta aina välttävään tasoon asti. Alkuvuodesta 2013 lyhentynyt varusmiespalveluksen kesto ei ole päälliköiden mukaan merkittävästi vaikuttanut ryhmäkiinteyden muodostumiseen. Palveluksen lopusta pois leikatut 15 vuorokautta ovat osaltaan saattaneet jopa parantaa kotiutettavien joukkojen ryhmäkiinteyttä, sillä lyhentynyt palvelusaika on tiivistänyt harjoitusrakennetta ja päälliköiden kuvailema kotiutumisen odottelu-aika on näin ollen jäänyt entistä lyhyemmäksi. Lyhentyneen palvelusajan tarkoituksenahan oli osaltaan lisätä varusmiespalveluksen tehokkuutta. Tarkasteltaessa ainoastaan ilmatorjunta-aselajin ryhmäkiinteyden rakentumista tähän tavoitteeseen näytettäisiin pääsevän ainakin joltain osin. Päälliköt mainitsevat kuitenkin myös, että lyhentynyt palvelusaika on joko heikentänyt koulutettavien koulutustasoa tai ei ainakaan parantanut sitä. Toisaalta merkittäviä johtopäätöksiä palvelusajan lyhentymisestä ja siitä seuranneista vaikutuksista on vielä näin lyhyen ajan kuluttua vaikeata tehdä.

Kuten aiemmin tutkielmani tuloksissa olen jo esittänyt, ryhmäkiinteyden ilmatorjunta-aselajissa on varsin monisävyinen ja vaikeasti selitettävä asia. Esittelemässäni taulukossa 1 on kuvattu päälliköiden käsityksiä eri henkilöstöryhmien vaikutuksista ilmatorjunta-aselajin ryhmäkiinteyteen. Taulukosta nähdään, miten päälliköiden mukaan varusmiesjoukolla on todella suuri merkitys ryhmäkiinteyden rakentumisen kannalta. Tätä varusmiesten suurta merkitystä voidaan todentaa osittain myös sillä, että päälliköiden kuvauksista on havaittavissa se että samassa perusyksikössä kotiutettuihin joukkoihin on voinut syntyä varsin eritasoisia ryhmäkiinteyksiä. Ryhmäkiinteyden on voinut toisella joukolla muodostua kiitettäväksi ja toisella joukolla vain välttäväksi, vaikka koulutus olisi ollut toteutettu samalla tavalla molemmilla kerroilla. Tämän päätelmän puolesta puhuu myös, päällikön 1, kertoma.

Meillä on niitä huonoja ja hyviä esimerkkejä siitä, että miten ryhmäkiinteyden muodostunut tai on jäänyt muodostumatta samoilla kouluttajilla, samoilla metodeilla niin kyllä mä kuitenkin koen, että se varusmiesjoukko on se suurin mistä se ryhmäkiinteyden lähtee. (Päällikkö 1.)

Päälliköiden mukaan ryhmäkiinteys on perusedellytys hyvälle varusmiespalvelukselle ja päälliköt näkevät, että ryhmäkiinteys luo hyvän pohjan onnistuneelle varusmiespalvelukselle. Päälliköiden kuvauksista on nähtävissä se, että ryhmäkiinteys liitetään hyvin vahvasti tämän päivän varusmiespalveluksessa palvelusmotivaatioon ja palveluksessa hyvinvointiin. Ryhmäkiinteys koettiin yleisesti positiivisena asiana ja sen koettiin vähentävän tai ratkovan varusmiespalveluksessa monia ongelmia. Päälliköiden kuvauksien mukaan näyttäisi siltä, että mitä parempi ryhmäkiinteys joukossa on, sitä parempi on joukon palvelusmotivaatio kokonaisuudessaan.

Päälliköt kokivat, että ryhmäkiinteydellä voidaan osaltaan vastata tulevaisuudessa varusmiespalveluksessa mahdollisesti ilmeneviin ongelmiin ja haasteisiin. Tällaisia ongelmia voisivat olla muun muassa varusmiespalveluksen kiinnostamattomuus, palvelusmotivaation heikentyminen ja palveluksessa hyvinvoinnintason romahtaminen. Lisäksi joukkojen ryhmäkiinteyttä parantamalla voitaisiin saavuttaa parempia koulutustuloksia ja lisätä ylipäätään varusmiesten hyvinvointia. Lisäksi päälliköiden kuvailemien tietynlaisten yhteiskunnan ongelmahenkilöiden sekä osittain syrjäytyneiksi ajautuneiden nuorten kelkan kääntäminen voisi olla mahdollista, mikäli he kokisivat uusien ihmisten kanssa ryhmäkiinteyden edut ja suorittaisivat varusmiespalveluksensa kunnialla loppuun.

Tulevaisuudessa ryhmäkiinteyden muodostumisen esteenä varusmiespalveluksessa näyttäisi päälliköiden mukaan olevan kouluttajien nopea vaihtuvuus ja siitä seurausta oleva kouluttajien ammattitaidon ja kokemuksen puute, koulutusresurssien ja henkilökunnan määrän väheneminen sekä henkilökunnan hallinnollisten tehtävien lisääntyminen. Lisäksi erityisesti ilmatorjunta-aselajin ryhmäkiinteyden erillishaasteina joukkojen ryhmäkiinteydelle näyttäisivät tulevaisuudessa olevan koulutuskaluston entisestään teknillistyminen ja ryhmien kokoonpanojen ja toimintatapojen muutokset sekä riittävän haastavan ja mielenkiintoisen aselajikoulutuksen luominen.

Ilmatorjunta-aselajissa sekä myös muissakin aselajeissa näkyvä perusyksiköiden henkilökunnan nopea vaihtuvuus ja siitä seurausta oleva kouluttajien kokemattomuus saattavat osaltaan tulla tulevaisuudessa korostamaan yksikön päällikön merkitystä ryhmäkiinteyden rakentajana. Kun kouluttajien ammattitaito laskee, samalla myös varusmiesten valmiudet toimia ryhmässä ja rakentaa ryhmäkiinteyttä tulevat todennäköisesti laskemaan. Tästä syystä uskon yksikön päälliköiden roolin, niin sanottuina hengenluojina tai ”ryhmäkiinteyden välittäjinä” korostuvan tulevaisuudessa.

LÄHTEET

Kirjallisuuslähteet:

Aalto, J., Collin, R., Halonen, P., Herrala, J., Hyppönen, H., Intke, P., Jokitalo, J., Kinnunen, T., Lehtonen, Y., Leskinen, J., Ohrankämmen, O., Perheentupa, C., Pesonen, J., Pukaralammi, P., Westerlund, M. 2012. Johtajan käsikirja. Pääesikunta: Henkilöstöosasto. Tampere: Juvenes Print Oy.

Ahokas, M., Lahikainen, A., Pirttilä-Backman A., Suoninen, E. 2010. Arjen sosiaalipsykologia. 1. painos. Helsinki: WSOYpro Oy.

Burr, V. 2002. Sosiaalipsykologisia ihmiskäsityksiä. Suom. J. Vainonen. Tampere: Vastapaino.

Harinen, O. 2010. Näkökulmia sotilassosiologiaan. Artikkeleita vuosilta 1991–2009. Käyttätymistieteiden laitos. Julkaisusarja 1. Helsinki: Edita Prima Oy.

Harinen, O. 2011. Johdatus Suomalaiseen sotilassosiologian tutkimukseen. Joitakin piirteitä sotilassosiologian tutkimuskohteista, menetelmistä ja puolustusvoimissa tehdyistä tutkimuksista. Käyttätymistieteiden laitos. Julkaisusarja 1. Tampere: Juvenes Print Oy.

Harinen, O. 2012. Sotilaiden epäviralliset ryhmänormit kolmessa jalkaväkikomppaniaa koskeneessa empiirisessä tutkimuksessa (Knut Pipping, Roger Little, John Hockey). Käyttätymistieteiden laitos. Julkaisusarja 1. Tampere: Juvenes Print Oy.

Harinen, O. 2013. Varusmiesten maanpuolustustahto, kansallinen identiteetti ja kokemukset palvelusajasta. Tuloksia puolustusvoimissa vuosina 2005–2009 tehdyistä varusmieshaastattelusta. Käyttätymistieteiden laitos. Julkaisusarja 1. Tampere: Juvenes Print.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1993. Teemahaastattelu. 6. painos. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Liikanen, P., Remes, P., Sajavaara, P. 1992. Tutkimus ja sen raportointi. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. 11. painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Helkama, K. Liebkind, K. Myllyniemi, R. 2001. Johdatus sosiaalipsykologiaan. 3.–4. painos. Helsinki: Oy Edita Ab.

Janis, I. 1972. Victims of groupthink. Boston: Houghton-Mifflin.

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Kopakkala, A. 2005. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.

Leskinen, J. Isosomppi, M. Sinkko, R. Nyman, M. Laukkala, T. 2011. Rauhanturvaajien psykososiaalinen hyvinvointi. Käyttäytymistieteen laitos julkaisusarja 1. Helsinki: Edita Prima Oy.

Niemistö, R. 2000. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. 4., korjattu painos. Tampere: Tammer-Paino.

Mäkinen, J. & Toiskallio, J. 2009. Sotilaspedagogiikka: Sotiluuden ja toimintakyvyn teoriaa ja käytäntöä. Maanpuolustuskorkeakoulu. Johtamisen ja sotilaspedagogiikan laitos. Julkaisusarja 1, n:o 3. Helsinki: Edita Prima Oy.

Pennington, D. 2002. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Suom. M. Ahokas, 2005. Helsinki: Gaudemus.

Pennington, D. 2002. The social psychology of behaviour in small groups. Psychology Press Ltd.

Pipping, K. 1978. Komppania pienoisysteiskuntana. Keuruu: Otava.

Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus. 1998. Sotilaspedagogiikan perusteet. Hämeenlinna: Karisto Oy.

Salo, M. 2011. United we stand – divided we fall: a standard model of unit cohesion. University of Helsinki. Helsinki: Unigrafia.

Salo, M. & Sinkko, R. 2012. The science of unit cohesion – its characteristics and impacts. Depart of Behavioural Sciences. Publication Series 1. Tampere: Juvenes Print Oy.

Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa: Hansaprint Oy.

Siebold, G. L., & Kelly, D. R. 1988b. Development of the platoon cohesion index. Technical Report 816. Alexandria, VA: U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.

Leskinen, J. & Sinkko, R. 2008. Luottamus ja yhteistyö monikansallisessa rauhanturvaoperaatiossa. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy. Suomen Sotatieteellisen seuran vuosijulkaisu. Tiede ja ase. 94–104. N:o 66.

Valtanen, M. 2008. Johtamisen Sosiaalipsykologia – Käsitteitä ja käytäntöjä sotilasyhteisössä. Johtamisen laitos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Varto, J. 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Tampere: Tammer-paino Oy.

Internetlähteet:

Puolustusvoimat, Ruotuväki-lehti, Uutiset. 2011. Tuore väitös varusmiesten ryhmäkiinteydestä. <<http://urly.fi/8Xo>> (Viitattu 29.12.2014)

Puolustusvoimat. 2011. Ilmatorjunta. <<http://urly.fi/nTf>> (Viitattu 7.12.2014)

Puolustusvoimat. 2013. Ilmatorjunnan koulutus. <<http://urly.fi/nTg>> (Viitattu 7.12.2014)

Changing Minds. Swift trust. <http://changingminds.org/explanations/trust/swift_trust.htm> (Viitattu 30.1.2015)

Aineisto:

Tutkimushaastattelut (5). Tehty Panssariprikaatissa, Hattulassa. Aineisto tekijän hallussa.

KADETTI HENRIK VÄHÄMARTIN KANDIDAATINTUTKIELMAN HAASTATTELU-RUNKO**Perustiedot:**

Sotilasarvo ja nimi: _____

Tunniste: _____

Koulutus: _____

Perusyksikkö: _____

Virkaikä: _____

Työskennellyt Panssariprikaatissa (puolen vuoden tarkkuudella): _____

Työskennellyt Helsingin Ilmatorjuntarykmentissä (puolen vuoden tarkkuudella): _____

Työskennellyt nykyisessä tehtävässä (puolen vuoden tarkkuudella): _____

Edellinen tehtävä: _____

On toiminut yksikön varapäällikön tehtävissä, jos on, milloin ja kuinka kauan:

Haastateltu: _____.____.20____ klo: _____

Haastattelupaikka: _____

Vastausohje kysymyksiin:

”Pyydän teitä vastaamaan seuraavaksi kaikkiin esittämäni kysymyksiin omin sanoin ja omakohtaisin näkemyksin. Kaikki haastateltavat ovat valittu haastatteluun heidän työtehtävänsä eli yksikön päällikkyuden mukaan. Kysymykset käsittelevät joukkojen ryhmäkiinteyttä ilmatorjunta-aselajissa. Haastattelun tarkoituksena on selvittää yksiköiden pääkouluttajien näkemyksiä siitä mitä ryhmäkiinteyks on, miten se näkyy ilmatorjunta-aselajissa sekä millainen ryhmäkiinteyks joukkoihin saadaan luotua ilmatorjunta-aselajissa tämän päivän varusmieskoulutuksessa. Kuultuanne kysymyksen, miettikää vastaustanne hetken aikaa mielessänne ja vastatkaa kysymykseen kun haastattelijä antaa siihen luvan. Tarvittaessa haastattelijä pyytää teitä täydentämään vastaustanne esittämällä väitteitä tai lisäkysymyksiä. Kiitos että osallistutte haastatteluun!”

Kysymykset:

1. Päälliköiden näkemykset: ryhmäkiinteydestä ja sen näkyvyydestä sekä vaikutuksista ilmatorjunta-aselajissa.
 - **Mitä ryhmäkiinteyks on?**
 - **Miten ryhmäkiinteyks näkyy ilmatorjunta-aselajissa ja millainen vaikutus sillä on joukkojen toimintaan?**
 - **Onko ryhmäkiinteyks varusmiespalveluksessa ilmatorjunta-aselajissa aina positiivinen käsite vai liittyykö siihen myös uhkia ja millaisia nämä mahdolliset uhat ovat?**
2. Päälliköiden näkemykset: ryhmäkiinteyteen vaikuttamisesta ja sen ohjaamisesta ilmatorjunta-aselajissa.
 - **Millaisella koulutuksella joukkojen ryhmäkiinteyks lisääntyy ilmatorjunta-aselajissa?**
 - **Mitkä ovat pääkouluttajan (päällikön) keinot edistää yksikön ryhmäkiinteyttä ilmatorjunta-aselajissa?**
 - **Miten kuri ja kurinpito menettelyiden määrä vaikuttavat ryhmäkiinteyteen ilmatorjunta-aselajissa?**
3. Päälliköiden näkemykset: varusmiesten valmiudesta toimia ryhmässä ja rakentaa ryhmäkiinteyttä.
 - **Millaiset ovat tämän päivän varusmiesten valmiudet toimia ryhmässä ja rakentaa ryhmäkiinteyttä ilmatorjunta-aselajissa?**
 - **Miten varusmiesjohtajia koulutetaan ja ohjataan rakentamaan ryhmäkiinteyttä ilmatorjunta-aselajissa?**
 - **Miten vapaaehtoista asepalvelustaan suorittavat naiset vaikuttavat joukkojen ryhmäkiinteyteen ilmatorjunta-aselajissa?**
4. Päälliköiden näkemykset: ryhmäkiinteyden nykytilasta ja lähitulevaisuuden näkymistä ilmatorjunta-aselajissa.
 - **Millä tavalla tämän päivän varusmieskoulutuksessa ryhmäkiinteyks vaikuttaa palvelusmotivaatioon ja palveluksessa hyvinvointiin ilmatorjunta-aselajissa?**

- **Mikä seuraavista henkilöryhmistä vaikuttaa prosentuaalisesti eniten, toiseksi ja kolmanneksi eniten ryhmäkiinteyteen ja millaiset ovat näiden prosenttiosuuksien eli vaikutusten väliset erot ilmatorjunta-aselajissa? (Vastaus tulee antaa prosentinkymmenyksen tarkkuudella)**

Esim.

Pääkouluttaja (päällikkö)	Jaosjohtaja tai jaoksen kouluttaja	Varusmiesjoukko	YHTEENSÄ
33,3 %	33,3 %	33,3 %	100 %

Pääkouluttaja (päällikkö)	Jaosjohtaja tai jaoksen kouluttaja	Varusmiesjoukko	YHTEENSÄ
			100 %

- **Miten alkuvuodesta 2013 lyhentynyt palvelusaika, (1.2.2013 alkaen, varusmiespalveluksen kesto on lyhentynyt 15 vuorokautta ja näin ollen palveluksen kesto on kaikilla varusmiehillä 165, 255 tai 347 vuorokautta) on vaikuttanut joukkojen ryhmäkiinteyteen ilmatorjunta-aselajissa?**
- **Onko varusmiespalveluksen kesto riittävä rakentamaan joukkotuotantoon määritetty ryhmäkiinteyden taso? Jos ei, paljonko aikaa riittävän ryhmäkiinteyden rakentamiseen tulisi olla käytettävissä varusmiespalveluksessa ilmatorjunta-aselajissa?**
- **Miten varusmiesten ryhmäkiinteyttä mitataan palveluksen lopussa? Tulisiko näitä mittauksia muuttaa? (esim. USA:n asevoimissa on käytössä 20 kysymystä kattava Platoon Cohesion Index (PCI), jossa sotilaat vastaavat johdetusti kysymyksiin, jonka jälkeen kysymysten summamuuttujien antamien arvojen jälkeen ryhmiä ja joukkueita voidaan verrata toisiinsa kiinteyden eri osa-alueilla.) Olisiko tällaiselle esimerkin mukaiselle kyselylle tarvetta varusmieskoulutuksessa?**
- **Millaisia haasteita ryhmäkiinteyden rakentamisessa on nähtävillä lähitulevaisuudessa ilmatorjunta-aselajissa? (Tässä kohtaa lähitulevaisuus ymmärretään 5–10 vuotta tästä hetkestä eteenpäin.)**